Guide de la prévention 2006

Des chantiers et des ateliers plus sûrs pour tous

Parce que la prévention est une affaire de management
et de bonnes pratiques, parce que le risque zéro n'existe pas,
parce que la responsabilité des chefs d'entreprise
est de plus en plus engagée,
parce que la réglementation est souvent changeante,
presque toujours obscure et de plus en plus abondante …

… **Bâtiment actualité** informe ses lecteurs et leur propose,
dans chacun de ses numéros depuis six ans, des outils mis au point
par la FFB et ses partenaires. Textes à connaître, précautions à prendre,
informations à diffuser, méthodes à mettre en œuvre, matériels à adapter,
équipements à fournir, entretenir, vérifier… la liste est longue !

Pour aider les chefs d'entreprise à préserver la santé de tous,
améliorer les conditions de travail et prévenir les risques d'accidents
dans l'entreprise et sur les chantiers, ce document présente la dernière
version des thèmes développés dans **Bâtiment actualité** depuis 2000.

**Retrouvez ces textes sur le site de la Fédération du Bâtiment
de votre département**

Sommaire

A

Accidents du travail/MP
État des lieux 2002 5
État des lieux 2003 6
État des lieux 2004 7
Combien ça coûte ? 8
Contentieux 9
Etes-vous bien assuré ? 10
Instruction pénale 11
Responsabilité pénale 12
Test 13

Accueil des intérimaires
Les règles à respecter 14

Accueil des nouveaux embauchés
Les règles à respecter 15

Alcool au travail Prévenir, mesurer, traiter 16

Appareils de levage
1 - Utilisation 17
2 - Vérifications 18
3 - Zones aéroportuaires 19
> voir Location

Arrêt de chantier
> voir Inspection du travail (2)

B

Boîte à pharmacie Premiers secours 20

Bruit État des lieux 21

C

Caces Mode d'emploi 22

Canicule au travail Chantiers, bureaux et ateliers 23

Carnet de maintenance
> voir Appareils de levage (2)

Chantiers d'été Conditions de travail 24

Chariots automoteurs Ceinture de sécurité 25

Conduite d'engins
> voir Cacès

Contentieux AT/MP
> voir Accidents du travail : Contentieux

Conventions nationales d'objectifs
Nouveaux accords avec la Cnam 26

Coordination SPS
Sécurité et protection de la santé 27

D

Délégations de pouvoirs
1. Questionnaire d'évaluation 28
2. Organisation des responsabilités 29
3. Formalisation 30

DICT Travaux à proximité des réseaux 32

Document unique
> voir Évaluation des risques

E

Echafaudages
1. Montage, modification 33
2. Vérifications 34
3. Volants (moufles à cordes) 35

Equipements de protection individuelle
Conseils pratiques 36

Evaluation des risques
1. Où en êtes-vous ? 37
2. En savoir plus 38

Extincteurs Choix et maintenance 39

F

Faute inexcusable
1. Responsabilité civile des employeurs 40
2. AT/MP : système de réparation 41

Formations obligatoires Règles de sécurité 42

Fumer au travail Ateliers ou chantiers 43

G

Grues auxiliaires de chargement Formations 44

H

Habilitation électrique Prescriptions 45

Habilitation sites chimiques
Comment l'obtenir ? 46

Hébergement Chantiers et locaux de travail 47

I

Inspection du travail
1. Activité 48
2. Moyens d'action 49

Installations de chantiers
> voir Hébergement

Instruction pénale
> voir Accidents du travail, instruction pénale

Intérimaires
> voir Accueil des intérimaires

*La date de parution dans **Bâtiment actualité** figure à la fin de chaque article.*

L

Livraisons de matériaux Protocole de sécurité 50
Location d'engins et d'appareils de levage
Responsabilités du loueur et du locataire 51

M

Maeva
> voir Evaluation des risques (1)
Manutention Prévenir les situations à risques 52
Météo Les prévisions : une nécessité 53

N

Non-respect des règles de sécurité par les salariés
> voir Sécurité (2)
Nouveaux embauchés
> voir Accueil nouveaux embauchés

O

Obligation de sécurité des salariés
> voir Sécurité (1)

P

Protocole de sécurité
> voir Livraisons de matériaux

R

Responsabilité civile AT/MP
> voir Faute inexcusable (1)
Responsabilité pénale AT/MP
> voir Accidents du travail : responsabilité pénale
Risque chimique dans le BTP
1. Des mesures renforcées 54
2. Quelles formalités ? 55
Risque routier
Deuxième cause d'accident dans le BTP 56
Risque technologique
Plan de prévention 57

S

Sacs de ciment Étiquetage 58
Saison froide Conditions de travail 59
Sauveteurs-secouristes du travail
Obligations pour les entreprises 60
Secours aux accidentés
Cent minutes pour la vie 61
Sécurité
1. Obligations des salariés 62
2. Non-respect des règles par les salariés 63

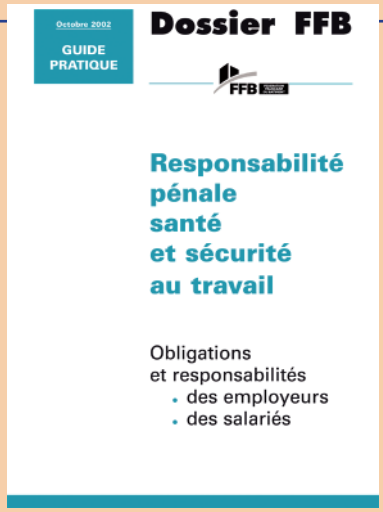
T

Téléphones portables
Sur chantier et en atelier 64
Température des locaux
> voir Saison froide
Tests
Prévention 1 65
Prévention 2 66
Prévention 3 67
Test santé 68
Travail en hauteur
1. Protections, formation, précisions 69
2. Échelles, taquets d'échelles, planchers de bois 70
3. Mesures de prévention 71
Travail isolé Règles de sécurité 72
Travaux à proximité des réseaux
> voir DICT

V

Vaccinations Des gestes utiles ! 73
Véhicules de service Aménagement intérieur 74
Vérification des appareils de levage
> voir Appareils de levage (2)
Vérification des échafaudages
> voir Échafaudages (2)
Vérification des équipements de travail
Périodicité et enregistrement 75
Vérification des installations électriques
Étendue et périodicité 76
Vêtements de protection
Fourniture et port 77
Vibrations mécaniques
Évaluer et réduire le risque 78
VRD préalables
Test 79

La sécurité
sur mon chantier ?
Les « best sellers »
des dossiers prévention FFB !
Retrouvez ces informations sur internet « espace adhérents »
rubrique « santé sécurité au travail »
© Corbis



Ce guide s'attache au contenu de l'obligation générale de sécurité de l'employeur sans s'attarder sur l'évaluation des risques professionnels ni sur la responsabilité civile des employeurs en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Sommaire

1 - Obligation générale de sécurité de l'employeur
2 - Évaluation des risques professionnels
3 - Formation des salariés
4 - Information des salariés
5 - Organisation du travail
6 - Organisation des responsabilités et délégations de pouvoirs
7 - Obligations et responsabilités des salariés en matière de sécurité

Ce guide évoque les obligations des maîtres d'ouvrage car elles donnent certaines garanties aux entreprises intervenantes. Il contient surtout les informations utiles aux entreprises pour connaître l'étendue exacte de leurs obligations vis-à-vis des maîtres d'ouvrage et des coordonnateurs.

Sommaire

1 - Les chantiers soumis à la coordination SPS
2 - Les obligations du maître d'ouvrage
3 - Les droits et obligations des entreprises
4 - Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé
5 - Le cadre d'intervention du coordonnateur SPS

L'objectif de ce guide n'est pas de traiter la prévention technique et médicale du risque chimique, mais d'informer les employeurs sur le contenu de leurs obligations règlementaires et de les aider dans l'accomplissement des formalités administratives.

Sommaire

1 - Définitions : agent chimique, agent chimique dangereux, VLEP, FDS
2 - L'employeur peut éliminer ou réduire le risque d'exposition à un agent chimique dangereux
3 - L'employeur ne peut ni éliminer, ni réduire suffisamment le risque d'exposition à un agent chimique dangereux
4 - L'employeur expose ses salariés à des agents chimiques « très » dangereux

ACCIDENTS DU TRAVAIL *État des lieux 2002*

Comme chaque année, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité publie le bilan des conditions de travail à partir des indicateurs 2002. Plusieurs informations méritent d'être signalées.

Statistiques accidents du travail

Pour l'année 2002, les chiffres sont contrastés :

• **baisse des accidents mortels :** 157 (176 en 2001),

• **augmentation des accidents graves :** 9 854 (9101 en 2001),

• **baisse de l'indice de fréquence pour les accidents avec arrêt :** 98,9 pour mille salariés (100,30 pour l'année 2001).

Mais sur une période de dix ans les **progrès de la branche professionnelle** sont particulièrement **significatifs**, et pour reprendre les commentaires du ministère « ces progrès sont encourageants ».

• **baisse des accidents mortels de 49 %** (313 morts en 1991 ; 157 en 2002) soit une division par deux en valeur brute et en fréquence. 24,17 accidents mortels pour 100 000 salariés en 1991 ; 12,34 en 2002.

• **baisse des accidents graves de 44 %** malgré la hausse constatée en 2002. 13,76 pour mille en 1991 ; 7,74 en 2002.

• **baisse de l'indice de fréquence de 33 %** 132 pour mille en 1991 ; 98,9 en 2002.

La profession peut se féliciter des progrès réalisés mais elle ne peut pas s'en satisfaire.

Maladies professionnelles	*2000*	*2002*	*%*
Affections périarticulaires (tableau 57)	1680	2256	+ 34,3
Lombalgies (tableaux 97 et 98)	450	533	+ 18,4
Lésions du ménisque (tableau 79)	53	121	+ 128,3
Maladies professionnelles liées à l'amiante (tableaux 30 et 30 bis)	136	227	+ 66,9
Cas de surdité (tableau 42)	86	91	+ 5,8
Maladies liées à l'utilisation des ciments	143	127	- 11,2
Total	2736	3429	+ 25,3

Statistiques maladies professionnelles

Le secteur du BTP représente environ 12 % des maladies professionnelles alors qu'il n'occupe que 7,20 % de la population salariée.

La comparaison sur la période 1991-2002 est non significative car les règles de reconnaissance et les tableaux de maladies professionnelles ont évolué sur cette période ; les chiffres 1991 ne sont donc pas comparables aux chiffres 2002. Nous prendrons donc la période 2000-2002 (voir tableau).

Engagements de progrès

Au total 100 000 salariés sont aujourd'hui concernés par une démarche d'amélioration de leurs conditions de travail.

Les Unions et Syndicats FFB ne sont pas en reste :

• L'Union nationale Charpente Menuiserie Parquet, ainsi que certaines chambres locales, ont signé un engagement de progrès avec l'OPPBTP afin de mieux accompagner leurs adhérents dans la prévention des risques professionnels.

• L'Union nationale Maçonnerie Gros œuvre a fait réaliser par l'OPPBTP un baromètre des conditions de travail sur les chantiers de gros œuvre et s'est engagée avec l'OPPBTP pour œuvrer ensemble pour une amélioration des situations constatées.

• Le Syndicat français de l'Echafaudage, du Coffrage et de l'Etaiement a signé un contrat de progrès avec l'OPPBTP pour une action commune contre les chutes de hauteur et pour la bonne utilisation des échafaudages.

• D'autres Unions nationales sont en contact avec l'OPPBTP pour finaliser un engagement de progrès.

Souhaitons que cette mobilisation remarquée de la profession se traduise par une amélioration notable des indicateurs de fréquence et de gravité des accidents et maladies professionnelles.

La prévention en quelques chiffres

La profession se mobilise pour la prévention des risques professionnels et les chiffres témoignent.

• Plus de 30 000 personnes ont assisté aux réunions d'information organisées par l'OPPTP et les Fédérations du Bâtiment sur l'évaluation des risques professionnels et la prévention des risques majeurs de la profession.

• 2000 prédiagnostics ont été réalisés par l'OPPBTP.

• Plus de 1000 contrats de progrès ont été signés entre l'OPPBTP et des entreprises décidées à progresser dans la prévention des risques professionnels.

La santé au travail

Composante à part entière de la prévention des risques professionnels, la santé au travail est moins bien appréhendée par les entreprises que la sécurité. L'inaptitude coûte cher à la profession et un effort significatif doit être réalisé : Unions, Syndicats professionnels, entreprises, OPPBTP, services de santé au travail doivent œuvrer ensemble pour une meilleure prise en compte des risques physiques et chimiques auxquels sont exposés les salariés du secteur.

Accidents mortels

En 2002, 48 des 157 accidents mortels sont des chutes de hauteur. Sur ces 48 accidents, 8 personnes sont tombées d'une échelle ou d'un escabeau, 10 sont tombées d'un échafaudage non conforme, 14 sont tombées d'un toit, 4 sont tombées à travers une trémie non protégée. Tous ces accidents étaient évitables, c'est pourquoi les efforts doivent être poursuivis sans relâche.

Bâtiment actualité n° 7 - 6 avril 2004

ACCIDENTS DU TRAVAIL *État des lieux 2003*

A l'heure où la profession doit tout à la fois conserver en bonne santé ses compagnons et recruter les jeunes et les femmes dont elle a besoin sur ses chantiers, la prévention des accidents et l'amélioration des conditions de travail doivent être une priorité.

Accidents du travail (1)

Avec quelque 780 millions d'euros de prestations à rembourser à la branche accidents du travail, la profession paie un lourd tribut à l'insécurité. En dehors de ces coûts financiers, les accidents survenus aux salariés temporaires enclenchent très souvent les responsabilités des entreprises utilisatrices. De même, la prévention des accidents du travail doit encore progresser pour éviter que le coût de leur réparation n'atteigne un niveau inacceptable pour notre profession !
Ces statistiques servent à déterminer les taux de cotisations « accidents du travail » des familles professionnelles et se traduiront pour certains corps d'état par une hausse de leur taux de cotisations.

Accidents du travail des intérimaires

L'indemnisation des salariés intérimaires employés par le BTP, victimes d'accidents du travail, est refacturée à la branche professionnelle par période triennale, en cas d'accidents mortels ou d'accidents entraînant une IPP supérieure à 10 %.
Les entreprises ne doivent pas oublier qu'elles sont civilement et pénalement responsables des conditions d'emploi des salariés temporaires et que ces derniers doivent faire l'objet d'un accueil en sécurité formalisé.

Accidents du travail

	Année 2003	Rapport 2003/2002
Salariés du BTP	1 348 625	+ 2,4 %
Accidents avec arrêt	116 925	- 4 6 %
Accidents avec IPP > 10 %	6 794	- 0,5 %
Accidents avec IPP < 9 %	4 023	+ 0,7 %
Accidents mortels	188	+ 16 %
Coût total des indemnisations versées	779 721 316 euros	+ 4,8 %

Accidents du travail des intérimaires

Période	Nombre d'accidents	Nombre de décès
1999/2002	771	50
2002/2003	936	58

Ces statistiques servent à déterminer les taux de cotisations « accidents du travail » des familles professionnelles et se traduiront pour certains corps d'état par une hausse de leur taux de cotisations.

Maladies professionnelles

On dénombre 3061 maladies professionnelles réglées en 2003 pour les salariés du BTP.
Sans oublier que les manutentions de charges, produits chimiques, bruit, vibrations sont des risques différés encore mal pris en compte par les entreprises.
Les maladies les plus fréquentes sont :
• Les affections périarticulaires (tableau 57) avec 1966 cas soit 64 % des maladies.
• Les lombalgies (tableaux 97 et 98) avec 450 cas, soit 15 %.
• L'amiante (tableaux 30 et 30 bis) avec 141 cas soit 5 %.
• Les ciments (tableau 8) avec 125 cas soit 4 %.
• Les lésions du ménisque (tableau 79) avec 118 cas soit 4 %.
• Les surdités (tableau 57) avec 99 cas soit 3 %.

4 principales causes d'accidents mortels

Les chutes de hauteur avec 54 morts
Les accidents routiers en mission avec 23 morts
Les objets en mouvement accidentel avec 15 morts
Les appareils de levage et de manutention avec 15 morts

19 maladies mortelles

2 cancers dus aux goudrons
6 mésothéliomes,
2 plaques pleurales
et 5 cancers broncho-pulmonaires dus à l'amiante,
1 cancer broncho-pulmonaire dû aux rayonnements ionisants,
1 aspergillose due à la silice,
2 cancers de l'ethmoïde et des sinus de la face dus aux poussières de bois.

Bâtiment actualité n° 1 – 11 janvier 2005

(1) Statistiques 2003 pour le secteur du BTP, publiées par la Cnam à la fin 2004.

ACCIDENTS DU TRAVAIL *État des lieux 2004*

Avec quelque 810 millions d'euros de prestations à rembourser à la branche accidents du travail, et plus de 7 millions de journées perdues en arrêt de travail, la profession paye un lourd tribut à l'insécurité.

La prévention des accidents du travail doit encore progresser pour éviter que le coût de leur réparation n'atteigne un niveau inacceptable pour notre branche professionnelle.

Des progrès, mais encore des efforts à faire

Les statistiques « accidents du travail » servent à déterminer les taux de cotisations des familles professionnelles et se traduiront, pour certains corps d'état, par une hausse de leur taux de cotisations.

Maladies professionnelles

On dénombre 3027 maladies professionnelles réglées en 2004 pour les salariés du BTP.
Les maladies les plus fréquentes sont :

- Les affections périarticulaires (tableau 57) avec 2005 cas, soit 66 % des maladies.
- Les lombalgies (tableaux 97 et 98) avec 386 cas, soit 13 % des maladies.
- L'amiante (tableaux 30 et 30 bis) avec 156 cas, soit 5 % des maladies.
- Les ciments (tableau 8) avec 89 cas, soit 3 % des maladies.
- Les lésions du ménisque (tableau 79) avec 125 cas, soit 4 % des maladies.
- Les surdités (tableau 57) avec 116 cas, soit 4 % des maladies.

Accidents du travail

	Année 2004	Rapport 2004/2003
Salariés occupés employés par le BTP	1 375 291	+ 2,0 %
Accidents avec arrêt	116 220	- 0,6 %
Accidents avec IPP > 10 %	7 359	**+ 8,3 %**
Accidents avec IPP < 9 %	4 261	**+ 5,9 %**
Accidents mortels	**178**	- 5,3 %
Coût total des indemnisations versées	**810 000 940 euros**	**+ 3,9 %**

Accidents du travail des intérimaires employés par le BT

Périodes triennales de référence	Nombre d'accidents graves	Nombre de décès
1999/2002	771	50
2000/2003	936	58
2001/2004	1038	68

L'indemnisation des salariés intérimaires victimes d'accidents du travail est refacturée à la branche professionnelle par période triennale, en cas d'accidents mortels ou d'accidents entraînant une IPP supérieure à 10 %.

Commentaires
Manutentions de charges, produits chimiques, bruit, vibrations sont des risques différés encore mal pris en compte par les entreprises.
A l'heure où la profession doit tout à la fois conserver en bonne santé les compagnons, et recruter les jeunes et les femmes dont elle aura besoin demain sur les chantiers, l'amélioration des conditions de travail doit être une priorité pour notre branche professionnelle.
La profession doit relever ce défi.

Attention
En dehors des coûts financiers qui viennent alourdir la facture de la branche professionnelle, les accidents survenus aux salariés temporaires enclenchent très souvent les responsabilités des entreprises utilisatrices. Celles-ci ne doivent pas oublier qu'elles sont civilement et pénalement responsables des conditions d'emploi des salariés temporaires et que ces derniers doivent faire l'objet d'un accueil en sécurité formalisé.

4 principales causes d'accidents mortels

Les chutes de hauteur avec 48 morts
Les accidents routiers en mission avec 24 morts
Les objets en mouvement accidentel avec 17 morts
Les appareils de levage et de manutention avec 8 morts

18 maladies mortelles

1 cancer dû aux goudrons de houille
4 mésothéliomes, et 8 cancers broncho-pulmonaires dus à l'amiante
2 dégénérescences malignes broncho-pulmonaires
1 asbestose avec fibrose pulmonaire
2 cancers de l'ethmoïde et des sinus de la face dus aux poussières de bois.

Journées perdues en 2004

Savez-vous combien de journées de travail ont été perdues pour accidents du travail dans la profession en 2004 ?
Plus de 7 millions : l'équivalent de 32 560 emplois à temps plein !

ACCIDENTS DU TRAVAIL *Combien ça coûte ?*

Vous connaissez le coût de la sécurité, mais connaissez-vous le coût de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail du BTP ?

Savez-vous combien de journées de travail ont été perdues pour accidents du travail dans la profession en 2003 ?
6 905 362 journées perdues, soit l'équivalent de 31 970 emplois BTP à temps plein !

Connaissez-vous le montant des indemnisations versées aux victimes d'accidents du travail du BTP en 2003 ?
1 500 000 000 euros. Cette somme sera refacturée à la profession par la branche « Accidents du travail et maladies professionnelles » par le biais de la détermination des taux de cotisations accidents du travail.

Quel est le poste de travail qui est à l'origine du plus grand nombre d'accidents dans le BTP ?
Le travail à l'échelle a provoqué 8 200 accidents avec arrêt, 1 054 invalides et huit morts, en 2002.

Quelle est la part des chutes de hauteur dans les accidents du travail de la profession ?
36 % des accidents mortels, 28 % des accidents graves, 19 % des accidents avec arrêt de travail.

Quel est le coût moyen brut d'un accident du travail avec arrêt de 24 heures refacturé aux entreprises ?
2 556 euros. Il y a eu 119 681 accidents avec arrêt dans le BTP en 2003.

Quel est le coût moyen brut d'un accident grave (IPP > 10 %) ou mortel refacturé aux entreprises ?
119 000 euros. Il y a eu 9 797 accidents graves et 181 décès dans le BTP en 2003.

Quel est le coût moyen d'une PIRL Plate-forme individuelle roulante légère **permettant de travailler en sécurité ?**
Environ 350 euros (pour trois hauteurs de plancher : 0,52 m, 0,68 m, 0,85 m et 15 kg).

Un coût très lourd

Le coût des accidents du travail pèse lourdement sur les charges sociales des entreprises de la branche professionnelle.
Les taux des cotisations d'accidents du travail sont très élevés (pour certains près de 11 % de la masse salariale).
De plus, ils pourraient être revus à la hausse si les projets du gouvernement de mieux indemniser les victimes d'accidents du travail aboutissent.

Bâtiment actualité n° 17 - 11 octobre 2005

ACCIDENTS DU TRAVAIL *Contentieux*

Les suites juridiques des accidents du travail et des maladies professionnelles : amendes, dommages intérêts, faute inexcusable, tribunal correctionnel, tribunal des affaires sociales...

Ce qu'il faut savoir : cela représente des coûts financiers directs, mais aussi des coûts liés au contentieux de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Quels risques juridiques après un accident du travail ?

Deux sortes de contentieux s'enclenchent après chaque accident du travail :
• le contentieux civil : il a pour objet d'indemniser les victimes au-delà des prestations versées par le régime de Sécurité social ;
• le contentieux pénal : il a pour objet de sanctionner un manquement à la loi ou à des dispositions réglementaires.

1. Faute inexcusable

Il y a faute inexcusable lorsque l'employeur, à qui la jurisprudence impose une obligation de résultat en matière de sécurité :
• avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié,
• et n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger.
Dans ce cas, la victime (ou ses ayants droit) a droit à l'indemnisation intégrale de ses préjudices physiques, moraux, professionnels, familiaux. Les sommes allouées au titre des préjudices peuvent être très importantes.
Exemple : 215 000 euros de dommages-intérêts alloués à une veuve et ses cinq enfants.

Qui déclenche le contentieux civil ?
C'est la victime qui enclenche le contentieux de la faute inexcusable en informant la caisse primaire de Sécurité sociale de son intention d'assigner son employeur devant le tribunal des affaires sociales.

Qui paie les dommages-intérêts ?
C'est le chef d'entreprise qui paye les dommages-intérêts sauf s'il est assuré pour les conséquences de sa faute inexcusable.

Qui déclenche le contentieux pénal ?
Le procureur de la République.
C'est lui qui a le pouvoir de déclencher les poursuites :
• suite à procès-verbal de l'inspection du travail qui aura relevé des infractions à l'origine de l'accident,
• et/ou sur plainte déposée par la victime et/ou ses ayants droit.
Le contentieux de la responsabilité pénale se déroule devant le tribunal correctionnel.

Contentieux	*Juridiction compétente*	*Conditions d'une sanction*	*Nature de la sanction*
Civil	Tribunal des Affaires Sociales (TASS)	Faute inexcusable de l'employeur	Dommages-intérêts octroyés à la victime et à ses ayants droit
Pénal	Tribunal correctionnel	Existence d'une faute pénale = non-respect d'une règle de sécurité à l'origine de l'accident	Amendes Peines de prison Affichage et publication du jugement

Êtes-vous bien assuré ?
L'assurance « faute inexcusable », souvent incluse dans les contrats de responsabilité civile des chefs d'entreprise, a beaucoup évolué ces deux dernières années. N'oubliez pas de vérifier dès aujourd'hui vos conditions d'assurance « faute inexcusable » !

2. Faute pénale

Une faute pénale est un manquement à la loi ou au règlement. En matière de santé et de sécurité au travail, il y a faute pénale quand il y a non-respect d'une règle de sécurité (absence de garde-corps en bord de rive, travail à l'échelle non justifié techniquement, équipement non-conforme…)

Qui paie les amendes ?
La personne physique condamnée (le chef d'entreprise ou le délégataire de pouvoirs). Les amendes sont des peines personnelles qui ne peuvent pas être payées par l'entreprise.
Le montant des amendes est fonction de la gravité de la faute pénale commise.
Exemple : 2 200 euros et 1 an de prison avec sursis = Condamnations pénales pour accident mortel (même affaire que celle ayant donné lieu à octroi au contentieux civil de 215 000 euros de dommages-intérêts).

Attention : on ne peut pas s'assurer contre la responsabilité pénale.

Bâtiment actualité n° 7 - 5 avril 2005

ACCIDENTS DU TRAVAIL *Êtes-vous bien assuré ?*

Certains chefs d'entreprise se croyant bien assurés ont été récemment confrontés à des jugements pénalisants. Dans le contexte juridique et social actuel, il est important de bien vérifier les clauses de votre assurance responsabilité civile !

La règle

Vous êtes assurés pour l'indemnisation des victimes d'AT/MP par la Sécurité sociale. Cette assurance est financée par le biais de vos cotisations « accidents du travail ».
Dans ce cadre, les victimes reçoivent une indemnisation forfaitaire. Quand les accidents n'ont pas de séquelles graves et/ou quand votre responsabilité n'est pas mise en cause dans la survenance de l'accident, vous n'avez pas besoin d'une autre assurance spécifique.
Lorsque les séquelles sont importantes, les victimes peuvent mettre en cause la responsabilité des employeurs pour obtenir une indemnisation intégrale (prise en compte des préjudices subis).
Cette recherche de responsabilité se fait devant le tribunal des affaires sociales, et si le tribunal reconnaît votre faute inexcusable, vous êtes condamné à payer de lourds dommages-intérêts.
Sachant que les dommages alloués à la victime et à ses ayants droit peuvent atteindre 800 000 €, vous avez tout intérêt à être bien assuré ! Et vous ne l'êtes pas forcément !

Votre assurance responsabilité civile de chef d'entreprise

Cette assurance a beaucoup évolué depuis janvier 2003. La jurisprudence a donné, en 2002, une définition élargie de la « faute inexcusable ».
Dans un premier temps, les assureurs ont réévalué le risque «faute inexcusable» et augmenté les contrats de Responsabilité civile (RC) de 15 à 20 %.
Dans un second temps, les assureurs ont sorti l'assurance « faute inexcusable » de la RC des employeurs et la gèrent désormais à part. Le tarif dépend de l'intérêt que les entreprises portent à la prévention. Celles qui ne s'y intéressent pas ne sont plus assurées !

Et vous, êtes-vous assuré ?

Avez-vous lu tous les codicilles du contrat ? Plafond de garantie, délai de prévenance de l'assureur en cas de sinistre ?

Exemples de jugements

Le tribunal des affaires sociales convoque un employeur, pour recherche d'une faute inexcusable, huit mois après l'accident d'un de ses salariés. L'employeur prévient son assureur qui lui explique qu'il est hors délai, et donc non pris en charge sur ce risque. En effet, le contrat stipulait qu'il devait alerter l'assureur dans les cinq jours de la survenance de l'accident (et non pas dans les cinq jours de la réception de la convocation au tribunal). L'employeur a été condamné à 185 000 € de dommages-intérêts qu'il a dû payer sur ses fonds propres. Et vous, quel est votre délai de déclaration ?
Conseil : prévenez votre assureur dès la survenance de l'accident.

Un employeur est condamné à 680 000 € de dommages-intérêts. Il avait un plafond de garantie de 500 000 € et a dû payer 150 000 € sur ses fonds propres.
Conseil : relisez attentivement votre contrat.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Vous êtes exposés à deux types de responsabilités :
• la responsabilité civile qui a pour objet d'indemniser les victimes pour les dommages et préjudices subis ;
• la responsabilité pénale qui a pour objet de sanctionner un manquement à une règle de sécurité, et qui varie selon que ce manquement a eu des conséquences graves sur la santé ou la vie de la victime.
On ne peut pas s'assurer contre la responsabilité pénale, et en matière d'assurance personnelle des employeurs, seule la responsabilité civile est assurable.

La faute inexcusable

L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité. Donc s'il a conscience du danger et qu'il ne fait rien pour l'éviter, il est en « faute inexcusable ».
Exemple : un salarié travaillant sur une échelle tombe et se blesse gravement. Le danger « chute de hauteur » est connu : l'échelle n'est pas un poste de travail adapté. Il y a donc faute inexcusable de l'employeur.

Bâtiment actualité n° 6 - 21 mars 2006

ACCIDENTS DU TRAVAIL *Instruction pénale*

Soucieux de l'application que font les juges correctionnels de l'actuel Code pénal, nous suivons les instructions menées et les jugements rendus dans les cas d'accident du travail. Nous avons identifié les questions déterminantes dans les recherches de responsabilité et les documents permettant d'alléger voire d'exonérer la responsabilité pénale du chef d'entreprise. Par exemple dans le cas d'un chantier soumis à coordination SPS.

1. Questions posées au cours de l'instruction pénale

Que prévoyait le PPSPS ?
Le PPSPS du chantier est retenu par l'instruction pénale qui regarde notamment si le mode opératoire au moment de l'accident était le mode opératoire prévu au PPSPS.
Dans le cas où le mode opératoire au moment de l'accident est contraire à ce qui était prévu dans le PPSPS, cela aggrave la responsabilité pénale de celui qui avait la responsabilité de sa mise en œuvre (manquement délibéré). Donc attention aux PPSPS « copiés-collés » d'un chantier à l'autre. Cela amène la question suivante.

Qui avait la responsabilité de la mise en œuvre du PPSPS ?
Et plus généralement, comment l'entreprise a-t-elle organisé les responsabilités ?
C'est-à-dire : Qui fait Quoi ?
Ou encore : Qui évalue les risques ? Qui met en œuvre les mesures de prévention ? Qui rédige les plans ? Qui informe les salariés ? Qui veille à l'utilisation effective des équipements de protection individuelle ? Qui vérifie la conformité des matériels ?…

Les salariés avaient-ils été informés du contenu du PPSPS ?
Autrement dit, l'employeur respecte-t-il l'obligation d'informer les salariés du chantier qui changent de poste de travail[1]. Un des bons moyens pour l'employeur de remplir cette obligation est de faire lire le PPSPS par l'encadrement de chantier aux personnels d'exécution et de leur faire émarger le document de chantier.

Y a-t-il eu une erreur d'exécution dans le mode opératoire ?
Si oui, l'entreprise devra justifier de la qualification des salariés affectés à la tâche.

Les victimes avaient-elles reçu une formation à la sécurité et étaient-elles en mesure de se retirer d'une situation de danger grave et imminent ?
Une réponse positive à cette question peut atténuer l'éventuelle responsabilité de l'employeur.

Le registre-journal du chantier a-t-il pointé, avant l'accident, des manquements de l'entreprise en matière de non-respect du PPSPS ?
Ce document est également retenu par l'instruction pénale et peut desservir l'entreprise s'il y a des observations la concernant, pointant des non-respects du PGC ou de son propre PPSPS, antérieures à l'accident. **Il est indispensable que la personne de l'entreprise habilitée à signer le registre-journal soit nommément désignée et apte à régler le problème, ou en référer à qui de droit. Ne laissez pas sans suite une observation faite par le coordonnateur sur le registre-journal.**

Que dit le rapport d'étude technique de l'OPPBTP sur l'accident ?
Les rapports d'enquête OPPBTP font souvent l'objet d'une réquisition par le juge pénal et il vaut mieux être vigilant à la rédaction de deux des cadres du rapport :
- le cadre « recherche des éléments à l'origine de l'accident »,
- le cadre « enseignements pour la prévention ».
L'OPPBTP doit obligatoirement envoyer le rapport à l'entreprise et l'informer de l'éventuelle réquisition.

2. Dossier à constituer par l'entreprise pour démontrer qu'elle respecte son obligation de sécurité

- État des contacts avec le médecin du travail, le délégué de l'OPPBTP, le contrôleur ou l'ingénieur Cram pour réaliser l'évaluation des risques,
- Attestations des stages de formation à la sécurité suivis par les salariés,
- Plan de prévention de l'entreprise : factures d'achat de matériels et d'équipements de travail, descriptifs des modes opératoires, éventuellement comptes rendus de réunions de CHSCT…
- Organisation interne : Qui fait Quoi ?
- Délégations de pouvoirs (voir §3),
- Notes de service, copies d'affichage concernant la prévention,
- Registre de vérification des installations et équipements.

3. Rappel à propos de la délégation de pouvoirs

La jurisprudence constante de la chambre criminelle de la Cour de Cassation condamne les employeurs du Bâtiment qui ne mettent pas en place les délégations de pouvoirs.
C'est même, pour la profession du Bâtiment où les employeurs ne peuvent pas être sur tous les chantiers, une circonstance aggravante. Il faut être conscient de cela avant de décider de ne pas mettre en place une délégation de pouvoirs ou de ne pas l'invoquer.
Lorsque le chef d'entreprise a déjà fait l'objet d'une condamnation pénale, il est impératif :
- d'être encore plus vigilant pour la mise en œuvre des mesures nécessaires pour qu'il n'y ait pas d'autres sujets d'infractions pénales,
- d'organiser les responsabilités pour déléguer la responsabilité pénale spécifique « travail ».
Voir aussi « Délégation de pouvoirs ».

Bâtiment actualité n° 10 - 28 mai 2001

(1) Code du travail, article L.231-3

ACCIDENTS DU TRAVAIL *Responsabilité pénale*

Seule la responsabilité pénale spécifique « travail » peut faire l'objet d'une délégation de pouvoirs. En effet, la délégation de pouvoirs, dans la logique de la responsabilité alternative, désigne celui ou celle qui a la responsabilité de « faire ». Par contre, personne ne peut se mettre à l'abri d'une recherche de responsabilité pénale de droit commun. Un chef d'établissement peut toujours être poursuivi s'il a commis une faute personnelle ayant concouru par exemple à la survenance d'un accident.

Code du travail

Responsabilité pénale travail

Le code du travail met à la charge de **l'employeur** une obligation générale de sécurité et de protection de la santé envers ses **salariés**.
Au titre de cette obligation, il doit respecter les règles de sécurité énoncées par le code du travail.
Le non-respect de la plupart des obligations du code du travail en matière de santé et de sécurité fait l'objet de sanctions spécifiques au droit du travail.
Les sanctions les plus courantes prennent la forme d'amendes pénales appliquées autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.
Cette **responsabilité pénale** spécifique « **Travail** » est une **responsabilité pénale alternative**, c'est-à-dire qui est imputée à celui ou celle qui avait la charge de respecter ou de faire respecter le règlement.
Cette responsabilité pénale spécifique peut être déléguée à un préposé muni de l'autorité, des moyens et de la compétence pour faire **respecter le règlement** à la place du chef d'entreprise.

Code pénal

Responsabilité pénale générale

De son côté, le code pénal met à la charge de **toute personne physique** et de toute personne **morale** l'obligation de respecter l'intégrité physique et la vie d'**autrui**.
Au titre de cette obligation **générale**, tout un chacun doit être prudent et attentif aux autres et respecter les règles applicables dans la vie sociale et professionnelle.
Les peines applicables sont variables selon les infractions et les délits : ce sont des peines d'amendes et/ou des peines privatives de libertés et de droit.
Cette **responsabilité pénale générale** est une **responsabilité cumulative**, c'est-à-dire par exemple qu'en matière d'accident du travail, plusieurs personnes ont pu commettre une faute pénale et concourir à la réalisation de l'accident : le maître d'ouvrage, le chef d'entreprise et le délégataire de pouvoir.

En cas d'accident du travail

En cas d'accident du travail, l'employeur peut être jugé à la fois au regard de la **responsabilité pénale travail** (manquement au règlement) et de la **responsabilité pénale générale** (manquement à une obligation de sécurité ayant eu pour conséquence une blessure ou la mort).
Les peines prononcées pourront se cumuler sans pouvoir dépasser le maximum de la peine de même nature la plus élevée qui est encourue.
Exemple : un salarié chute d'une échelle, se blesse gravement et a un arrêt de travail de plus de trois mois. Après instruction pénale le Parquet relève :
• **une infraction de droit du travail :** non-fourniture d'un équipement de travail permettant au salarié de travailler en hauteur en sécurité,
• **et une infraction de droit commun :** le fait de causer à autrui, par manquement à une obligation de sécurité, une incapacité supérieure à trois mois.
Le chef d'établissement encourt
• **les sanctions du code du travail**[1] (amende de 3 750 €)
• **et les sanctions du code pénal**[2] (deux ans d'emprisonnement + une amende de 30 000 € + affichage ou publication du jugement).
Le cumul des sanctions prononcées ne pourra pas excéder deux ans d'emprisonnement + 30 000 € + affichage ou publication du jugement.

Bâtiment actualité n° 2 - 28 janvier 2002

(1) Article L.263-2.
(2) Article R.222-19.

ACCIDENTS DU TRAVAIL *Test*

Les questions concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles sont nombreuses ; nous avons retenu les plus fréquentes pour y apporter une réponse.

Un inspecteur du travail a reproché à une entreprise de ne pas lui avoir signalé le jour même, l'accident du travail d'un de ses salariés. Avait-elle obligation de le faire ?

NON, d'ailleurs le courrier de l'inspection du travail « regrettait » que l'entreprise ne l'ait pas informé mais ne signalait pas un manquement à une obligation. Réglementairement, c'est la Cpam (Caisse primaire d'assurance maladie) qui assure l'information de l'inspecteur du travail. En effet, l'entreprise doit déclarer tout accident, dans les 48 heures[1] à la Cpam dont relève la victime, au moyen d'un imprimé[2] qui comporte quatre volets. L'un de ces volets est adressé par la Cpam à l'inspecteur du travail.

Les accidents graves doivent être déclarés au comité régional de l'OPPBTP[3]. En cas d'accident grave ou mortel, l'inspecteur du travail peut être informé le jour même par le bureau du procureur.

Exception : Si l'accidenté est un **intérimaire**, l'entreprise utilisatrice doit déclarer l'accident à l'inspecteur du travail dans les 24 heures par lettre recommandée avec AR (voir troisième question).

Votre salarié vous déclare un accident du travail qui n'a eu aucun témoin et vous avez des doutes sur le lien entre l'accident déclaré et l'activité professionnelle. Pouvez-vous refuser de déclarer l'accident ?

NON, l'employeur est tenu de déclarer tous les accidents qui lui sont présentés par ses salariés comme « accidents du travail ». Par contre, l'employeur peut émettre des réserves et il ne doit pas hésiter à le faire.

Les réserves peuvent être émises :

- soit sur la déclaration,
- soit en annexe de la déclaration,
- soit, par lettre recommandée avec avis de réception, dans les trente jours (joindre la photocopie de la déclaration).

Lorsque l'employeur a formulé des réserves, la Cpam est tenue de procéder à une enquête et d'informer l'employeur de sa décision[4].

Un de vos salariés intérimaires a eu un accident du travail. Avez-vous des obligations et des responsabilités spécifiques ?

Oui, vous avez des obligations déclaratives et des responsabilités civiles et pénales spécifiques.

Obligations déclaratives

L'entreprise utilisatrice a l'obligation d'informer dans le délai de 24 heures par lettre recommandée avec AR :

- l'entreprise de travail temporaire (qui a en charge la déclaration d'accident du travail auprès de la Cpam) ;
- l'inspecteur du travail ;
- le service de prévention de la Cram.

L'information est faite sur un imprimé réglementaire à quatre volets[5], le quatrième volet étant conservé par l'entreprise utilisatrice.

Responsabilité civile et faute inexcusable

Lorsque l'intérimaire est victime d'un accident du travail qui lui laisse une IPP[6] de plus de 10 %, le coût de l'accident est partagé entre l'entreprise utilisatrice (1/3) et l'entreprise de travail temporaire (2/3). L'entreprise utilisatrice qui n'a pas dispensé de formation à la sécurité lors de l'accueil de l'intérimaire est réputée avoir commis une faute inexcusable[7]. L'entreprise qui n'a pas respecté les règles de sécurité au poste de l'intérimaire s'expose également à la reconnaissance de la faute inexcusable. Dans les deux cas l'entreprise devra dédommager la victime de l'ensemble des préjudices subis.

Responsabilité pénale « travail » et responsabilité pénale générale

L'entreprise utilisatrice est responsable pénalement des infractions à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité commises dans l'emploi de l'intérimaire (pénal travail).

L'entreprise est responsable pénalement des atteintes à la vie ou à l'intégrité physique de l'intérimaire (pénal général).

Vous avez été informé par la Cpam que l'un de vos salariés était atteint d'une maladie liée à l'amiante et vous recevez un questionnaire détaillé à remplir. Faut-il répondre et comment répondre ?

Il faut répondre et suivre l'instruction du dossier. Le code de la Sécurité sociale[8] précise que l'employeur doit, sur demande, communiquer les renseignements nécessaires permettant d'identifier les risques ainsi que les produits auxquels le salarié a pu être exposé.

La réponse consiste à préciser les différents postes occupés dans l'entreprise ainsi que les matériaux, matériels et procédés utilisés ou mis en œuvre à ces postes.

Si l'employeur a des observations à formuler sur le caractère professionnel de la maladie, il les joint au questionnaire. L'employeur qui voudrait contester le caractère professionnel d'une maladie a droit à la communication du dossier constitué par la caisse primaire[9]. Ce dossier comprend les différents certificats médicaux, les constats faits par la Cpam et l'ensemble des éléments de l'enquête.

Evaluation des risques professionnels

Où en êtes-vous ? Avez-vous pensé à mettre à jour votre « document unique » ? Cela doit être fait une fois par an.

Les entreprises qui n'ont pas réalisé cette démarche, et ne sont pas décidées à le faire, doivent savoir :

- qu'en l'absence d'accident, elles s'exposent à des sanctions pénales pour non-rédaction du document ;
- qu'en cas d'accident, elles aggravent considérablement leur responsabilité civile (faute inexcusable) et leur responsabilité pénale.

Bâtiment actualité n° 9 - 4 mai 2004

(1) Les 48 heures se décomptent à partir du moment où l'entreprise a connaissance de l'accident. - (2) Cerfa n°60-3682 – ref.S6200 f. (3) Article 16 du décret du 4 juillet 1985. (4) Cass. soc 20 avril 2000. - (5) Cerfa n° 60-3741-imprimé S 6209 a. - (6) Invalidité permanente partielle. - (7) Articles L.231-3-1 et L.231-8 du code du travail. - (8) Article R.441-12 du code de la Sécurité sociale.- (9) Article R.441-13 du code de la Sécurité sociale.

ACCUEIL DES INTÉRIMAIRES *Les règles à respecter*

Le nombre d'accidents touchant les salariés intérimaires augmente. Cela s'explique par le fait que des missions différentes s'enchaînent, mais aussi par un manque d'information et de formation à la sécurité.

Fournir des équipements de protection individuelle

L'entreprise doit fournir gratuitement aux salariés temporaires, les équipements de protection individuelle. « Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par **l'entrepreneur de travail temporaire**, si cela a été convenu au préalable avec elle[1]. »
Il est donc important pour l'entreprise de bien sélectionner les sociétés de travail temporaire avec qui elle est en relation et de convenir des obligations de chacun.

Assurer une formation à la sécurité au poste de travail

En matière de sécurité, tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au profit des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire[2]. Cette obligation générale est précisée pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité. Les salariés temporaires doivent bénéficier d'un accueil et d'une information adaptés à leur mission et recevoir une formation renforcée à la sécurité. Le code du travail liste les postes spécifiques donnant lieu à formation renforcée à la sécurité et/ou vérification des compétences, lors de l'embauche.
Ce sont les postes comportant :
• l'utilisation de machines portatives,
• l'utilisation ou la manipulations de produits chimiques,
• la conduite de véhicules, d'appareils de levage,
• l'utilisation, le montage et le démontage des échafaudages.
Pour la mise en œuvre de cette obligation, l'entreprise peut utilement contacter le délégué OPPBTP de son secteur et son médecin du travail. De plus, lors de l'accueil au poste de travail, il est conseillé de communiquer aux salariés temporaires le contenu des plans de prévention et/ou PPSPS (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) du chantier.

S'assurer de la surveillance médicale renforcée

Les obligations générales afférentes à la médecine du travail sont à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire. Les obligations particulières relatives à la surveillance médicale renforcée (SMR) sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Les travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée relèvent de plusieurs textes règlementaires.
Dans le BTP, on retiendra, par exemple et sans que cette liste soit limitative, les travaux exposant :
• aux poussières (bois, plomb, silice, ardoise),
• au bruit de plus de 80 décibels,
• aux émanations de peintures, de vernis,
• aux vibrations dues à l'emploi d'outils pneumatiques à mains,
• à l'utilisation de produits chimiques dangereux...

Permettre l'accès aux installations de chantier

Les salariés temporaires ont accès, dans les mêmes conditions que les salariés permanents, aux installations collectives des entreprises utilisatrices (vestiaires, réfectoires, WC).

Bâtiment actualité n° 12 - 21 juin 2005

(1) Article L.124-4-6 du code du travail.
(2) Article L.231-3-1 du code du travail.

La sécurité des intérimaires

Le BTP représente 17 % du chiffre d'affaires de la profession du travail temporaire, mais 50 % des accidents graves et mortels.

Intérim et inspection du travail

L'emploi de l'intérim dans le BTP fait régulièrement l'objet de contrôles par les services de l'inspection du travail. Ces contrôles portent essentiellement sur le respect par les employeurs de leurs obligations envers les salariés temporaires en termes :
• de fourniture d'équipements de protection individuelle,
• de formation aux particularités du poste de travail,
• de médecine du travail,
• de conditions de travail.
La liste des postes présentant des risques particuliers doit avoir été établie, après consultation du médecin du travail et des élus du personnel (CHSCT ou délégués du personnel). Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.
La liste des postes donnant lieu à SMR (surveillance médicale renforcée) doit avoir été établie avec votre médecin du travail. L'employeur détermine quels sont les salariés bénéficiaires d'une SMR.

Responsabilité de l'entreprise

En cas d'accident d'un salarié temporaire qui n'a pas bénéficié d'un accueil approprié et d'une formation à la sécurité propre aux risques de l'entreprise, la faute inexcusable de l'employeur est présumée de plein droit. Dans ce cas, des dommages-intérêts seront dus par l'entreprise utilisatrice à la victime pour indemniser l'ensemble de ses préjudices personnels (physiques, moraux, professionnels, familiaux).

Comment diminuer les accidents du travail de vos intérimaires ?

• Décrivez le poste en détail à votre agence d'intérim.
• Faites visiter le poste au permanent de votre agence.
• Établissez la liste des postes à risques et communiquez-la à votre agence.
• Formalisez l'accueil (Quand ? Avec qui ? Comment ? Pendant combien de temps ?).
• N'oubliez pas d'évoquer la sécurité des intérimaires lors de vos réunions de CHSCT, en particulier.

ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Les règles à respecter

La mobilisation de la profession pour le recrutement de jeunes nous amène à faire le point sur les règles applicables à l'accueil des nouveaux embauchés.

Avant la prise de fonctions et au plus tard avant la fin de la période d'essai

Il est nécessaire de faire passer une visite médicale du travail au salarié afin de s'assurer de son aptitude au poste de travail qui va lui être affecté[1].

Le jour de l'embauche

Le salarié doit faire l'objet d'un accueil-sécurité spécifique[2] qui comporte une information sur les conditions de circulation des personnes, des véhicules et des engins.
Pour cette formation, il s'agit notamment :
• d'indiquer les règles de circulation des véhicules et des engins,
• d'indiquer les chemins d'accès aux lieux de travail,
• de préciser les issues de secours.

Dans les premiers jours de l'embauche

Le salarié doit recevoir une formation à la sécurité relative à l'exécution du travail[3].
Il s'agit notamment :
• d'enseigner les gestes les plus sûrs,
• d'expliquer les modes opératoires habituels de l'entreprise,
• de montrer l'utilisation des protections collectives,
• de remettre le « paquetage » d'équipements de protection individuelle approprié au poste occupé (casque, chaussures, bottes, vêtements de protection, vêtement de pluie, protections auditives, gants...)
• de fournir les équipements de travail (petit matériel portatif, outils…) nécessaires et appropriés au travail à réaliser.

Dans le mois qui suit l'embauche

Le salarié doit recevoir une formation relative aux mesures à prendre en cas d'accident[4].
Il s'agit de préparer le salarié à la conduite à tenir pour :
• concourir à la sauvegarde de la victime
• préserver sa propre intégrité physique.

La formation

La formation doit avoir un caractère pratique et être dispensée pendant les heures de travail et sur les lieux du travail. Le médecin du travail est associé à l'élaboration des actions de formation.

Contentieux pénal

Dans tous les cas de contentieux pénal suite à un accident du travail, le juge vérifie si l'entreprise a respecté cette obligation de formation à la sécurité.
Le non-respect de cette obligation est un élément à charge contre l'entreprise.
Pour les salariés précaires (CDD, Intérim) l'absence de formation-accueil en sécurité implique la reconnaissance automatique de la faute inexcusable de l'employeur (condamnation à la réparation de tous les préjudices) et expose l'employeur à une responsabilité pénale aggravée.
A contrario, le respect de cette obligation a permis la relaxe d'employeurs.

Surveillances médicales spéciales

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale particulière ou spéciale, la visite médicale d'aptitude doit se dérouler obligatoirement **avant la prise de poste**.
La liste des travaux nécessitant ces surveillances médicales spéciales est fixée par des textes réglementaires[5].
On relèvera plus particulièrement pour le Bâtiment :
• l'application des peintures et vernis par pulvérisation,
• l'emploi d'outils pneumatiques à main transmettant des vibrations,
• les travaux effectués dans les égouts,
• la manipulation ou l'exposition au plomb et ses composés,
• l'exposition à un niveau de bruit supérieur à 80 décibels,
• les travaux exposant aux poussières d'amiante, d'ardoise, de bois, de fer, de silice.

Conseil...

Veillez à formaliser les procédures d'accueil des nouveaux embauchés (livret d'accueil, guides OPPBTP, registre des nouveaux embauchés avec date de déroulement des formations).

Bâtiment actualité n° 12 - 23 juin 2003

(1) Article R.241-48 du code du travail.
(2) Article R.231-35 du code du travail.
(3) Article R.231-36 du code du travail.
(4) Article R.231-37 du code du travail.
(5) Notamment l'arrêté du 11 juillet 1977.

ALCOOL AU TRAVAIL *Prévenir, mesurer, traiter*

L'ébriété pendant le travail reste un problème devant lequel les employeurs se trouvent démunis. Comment constater, comment réagir, quelle procédure mettre en place dans l'entreprise ?

Ce que disent la loi et la jurisprudence

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et les employés, de **laisser entrer ou séjourner, dans un bureau ou sur un chantier, des personnes en état d'ivresse**. Le code du travail est clair sur la responsabilité qui incombe à la hiérarchie du salarié ivre : elle doit interdire à celui-ci de prendre son poste ou de continuer à travailler[1]. Encore faut-il arriver à prouver, lorsque ce n'est pas flagrant, que le salarié est en état d'ivresse. Alors peut-on lui faire passer un alcootest sans porter atteinte à la liberté individuelle des salariés ? OUI, en respectant certaines conditions. La jurisprudence[2] apporte une réponse précise, appropriée à l'évolution des responsabilités réciproques des employeurs et des salariés et applicable à notre profession[3].

Alcool et droit disciplinaire

C'est à chaque employeur, en usant de son pouvoir disciplinaire, de préciser les règles de contrôle de l'état d'ébriété et les sanctions adaptées à son entreprise et à son activité.
Cette précision est apportée par une note de service ou le règlement intérieur de l'entreprise, lesquels peuvent prévoir l'usage de l'alcootest pour :
• prévenir ou faire cesser une situation dangereuse,
• établir une faute disciplinaire.
Pour cela, le **règlement intérieur** ou la **note de service** doivent impérativement mentionner quels postes de travail sont concernés par l'alcootest et indiquer que celui-ci peut être contesté.
En ce sens, le nouveau modèle national de **règlement intérieur** établi par la FFB prévoit désormais :
• une liste des postes pour lesquels le recours à l'alcootest est possible, liste que l'entreprise peut librement compléter,
• que l'épreuve de l'alcootest s'effectuera avec l'assistance d'un tiers et pourra être soumise à contre-expertise.
Une **note de service** portant prescription générale et permanente en matière d'hygiène et de sécurité, doit respecter le même formalisme[4],à savoir :
• avis des délégués du personnel,
• communication à l'inspecteur du travail,
• date d'entrée en vigueur postérieure d'un mois à cette double formalité.

Conseils pratiques

Etablir la liste des postes

La prévention des risques professionnels auxquels sont susceptibles d'être exposés les salariés de la construction requiert une mobilisation des employeurs et des salariés. Un employeur du Bâtiment peut donc dresser une liste de postes concernés par le contrôle de l'état d'ébriété incluant assez largement les opérateurs sur machines, sur engins et sur chantiers, notamment :
• Salariés travaillant en hauteur. Motif : les chutes de hauteur sont la première cause d'accidents graves et mortels dans la profession, ce qui permet de lister légitimement la majorité des personnels de chantiers.
• Conducteurs d'appareils de levage et conducteurs d'engins de chantier. Motif : une erreur de manœuvre peut causer des dommages irréparables aux personnes et aux biens alentour.
• Conducteurs de véhicules. Motif : danger pour le salarié, pour les personnes transportées, pour les tiers.
• Opérateurs sur machines. Motif : danger pour le salarié et pour les personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.
• Salariés manipulant des produits dangereux. Motif : risque de brûlure, d'explosion, d'incendie ; danger pour le salarié et les tiers.

Faire passer l'alcootest

Prévoir des témoins (en règle générale des salariés de l'entreprise) qui pourront attester des conditions de contrôle de l'alcootest voire du refus du salarié de se soumettre au contrôle, alors que celui-ci est régulièrement prévu dans les règles disciplinaires de l'entreprise. Prévoir la possibilité d'une contre-expertise si le salarié conteste le résultat du contrôle (nouveau contrôle, consultation médicale...).

Tirer les conséquences

Le contrôle de l'alcoolémie a une fonction à la fois préventive et répressive.
Donc, en priorité, retirer le salarié de la situation de travail et le raccompagner (ou le faire raccompagner) chez lui.
Ensuite, apprécier la faute disciplinaire lorsque le comportement du salarié, compte tenu du poste occupé, a mis en danger des personnes ou des biens (risque causé à autrui).
Nous avons vu[5] quelles étaient les responsabilités des salariés en matière de sécurité.
S'appuyant sur ces responsabilités, la jurisprudence a admis que l'état d'ébriété constituait une faute grave :
• lorsque l'état d'ivresse a une incidence directe sur les conditions d'exécution du travail[6],
• lorsque, compte tenu de la nature du poste occupé, cet état est de nature à exposer les personnes et les biens à un danger[7].

Attention

Laisser partir au volant de son véhicule un salarié ivre peut engager lourdement la responsabilité de l'employeur en cas d'accident de la circulation. Si le salarié ne peut occuper son poste de travail en sécurité parce qu'il est ivre, il n'est pas non plus apte à la conduite d'un véhicule.

Bâtiment actualité n° 10 - 26 mai 2003

(1) Article L 232-2 du code du travail.
(2) Arrêt du 22 mai 2002, SA Piani c/Vaisseau
(3) Cf. Bâtiment Actualité n° 21 du 9 décembre 2002.
(4) Article L 122-33 du code du travail.
(5) Article L.230-3 du code du travail; Bâtiment actualité n° 7 du 8 avril 2002, Guide pratique FFB « Responsabilité pénale : obligations des employeurs et obligations des salariés », octobre 2002.
(6) Cass. soc. 21 mars 1979.
(7) Cass. soc. 22 mai 2002.

APPAREILS DE LEVAGE *1. Utilisation*

Un nouveau décret renforce les règles d'utilisation des appareils de levage. Le nouveau texte répond aux conclusions d'une enquête du ministère du Travail effectuée en 2000-2001 sur l'utilisation et les vérifications des grues.

Ce qu'il y a de nouveau

Manutention de charges[1]

Désormais aucune charge ne doit être suspendue au crochet lorsque l'appareil de levage est à l'arrêt.
Jusqu'à présent il était courant de voir, le soir et le week-end, des caissons de matériel, voire des petits équipements de travail suspendus au crochet de la grue à l'arrêt (pour éviter notamment le vol de ces matériels)[2]. Cette pratique était autorisée dès lors que certaines précautions[3] (zone inaccessible et charge accrochée et maintenue en toute sécurité) étaient prises.
Aujourd'hui, l'interdiction de laisser des charges suspendues au crochet de la grue, le soir, le week-end, pendant les congés, est formelle et générale.
En cas de panne ou d'arrêt en cours d'exploitation, des précautions[4] sont applicables.

Solidité et stabilité des appareils de levage de charges[5]

« Les appareils de levage de charges doivent être équipés et installés de manière à assurer leur stabilité et leur solidité pendant l'emploi compte tenu notamment des charges à lever et des contraintes induites aux points de suspension ou de fixation des structures. »

Mouvements des charges[6]

Tous les appareils de levage de charges doivent être équipés de façon à éviter que celles-ci :
• heurtent les travailleurs,
• dérivent dangereusement,
• se décrochent inopinément.

Déplacement et transport des grues mobiles, des grues auxiliaires de chargement, des PEMP[7]

Certains équipements mobiles de travail (grues mobiles, PEMP…) sont dotés d'éléments extensibles, dépliables ou déplaçables pendant le travail pour des largeurs dépassant le gabarit autorisé pour le transport routier.
Des personnes circulant au voisinage de ces équipements en cours de déplacement sur le réseau routier, ont été blessées ou tuées par les éléments mobiles mal arrimés.
Le nouvel article pose l'obligation de munir tous les équipements comportant des éléments extensibles ou dépliables, de dispositifs capables de maintenir ces éléments en position « rentrée » et en sécurité lors des transports et déplacements (dispositifs de verrouillage, de blocage capables d'être vérifiés sans difficultés par le conducteur avant le transport).

Travailleurs indépendants

Application des règles d'utilisation des appareils de levage aux travailleurs indépendants exerçant directement leur activité sur un chantier de BTP.
Les travailleurs indépendants doivent dès à présent respecter les règles d'utilisation des appareils de levage[8].
A compter du 1er juillet 2003, ils devront pouvoir justifier d'une formation adéquate à la conduite des engins de chantier et des appareils de levage.
Bien avant ce texte, nous avions conseillé aux artisans conduisant des engins sur chantier de passer les Caces pour pouvoir répondre aux exigences éventuelles de maîtres d'ouvrages soucieux d'éviter les accidents de co-activité sur les chantiers soumis à coordination SPS.

L'état des lieux

1079 grues ont été contrôlées et ont permis de répondre à quelques questions :

Taille des entreprises utilisatrices ?

50 % de moins de 10 salariés
35 % entre 10 et 50 salariés
15 % de plus de 50 salariés

L'âge des grues ?

20 % des grues contrôlées avaient plus de 20 ans

Propriétaires ou locataires ?

En Ile-de-France :
- 1/3 des grues appartient à l'entreprise,
- 2/3 sont louées.

Hors Ile-de-France :
- 2/3 des grues appartiennent à l'entreprise,
- 1/3 est loué.

L'équipement en anémomètres ?

Quasiment toutes les grues de l'Est de la France sont équipées, ce qui s'explique par l'existence d'une disposition générale qui a imposé des anémomètres sur les grues à tour bien avant le décret de 1998.
Dans le reste de l'Hexagone, plus de la moitié des grues à tour sont équipées d'anémomètres.

L'existence des autorisations de conduite ?

Plus de 80 % des grutiers sont titulaires d'un Caces, mais l'autorisation de conduite n'est pas toujours formalisée.

Depuis le 1er avril 2005, chaque appareil de levage doit avoir un carnet de maintenance. Vous pouvez vous en procurer auprès de la SEBTP : 01 40 69 53 16, et www.sebtp.com
Attention ! Le contrôle des appareils de levage est une action prioritaire de l'inspection du travail depuis le 1er juin 2005.

Bâtiment actualité n° 2 – 27 janvier 2003 et Bâtiment actualité n° 14 – 19 juillet 2005

(1) Modification de l'article R.233-13-4 du code du travail.
(2) R. 233-13-4.
(3) Article R.233-13-11.
(4) Article R.233-13-11 précité.
(5) Modification de l'article R.233-32 du code du travail.
(6) Modification de l'article R.233-32-2 du code du travail.
(7) Création d'un nouvel article R.233-37-1.
(8) Modification de l'article R.233-48 du code du travail et du décret du 6 mai 1995.

APPAREILS DE LEVAGE *2. Vérifications*

Les entreprises ont désormais des obligations précises pour permettre le bon déroulement des examens et vérifications réglementaires. Les accidents de grues de ces dernières années ont décidé le ministère à revoir les règles de contrôle et de vérification des appareils de levage. Un examen approfondi des grues à tour a été créé et chaque appareil de levage doit désormais avoir son carnet de maintenance. Ces nouvelles dispositions(1) entrent en vigueur au 1er avril 2005.

Vérifications des appareils de levage(2)

Les règles relatives au contenu des examens d'adéquation, de montage et d'installation, au contenu des vérifications générales périodiques, des vérifications de mise en service ont été reprises à l'existant, et nous ne les évoquerons pas ici.
Par contre, l'accent a été mis sur :
• la qualité des vérifications,
• la préparation des missions de vérifications sur le chantier,
• le suivi des opérations de maintenance,
• les délais de remise des rapports définitifs établis par les vérificateurs (dans les quatre semaines suivant la réalisation des essais).
Les entreprises ont désormais des obligations précises pour permettre le bon déroulement des examens et vérifications règlementaires, et notamment :
• la mise à disposition des vérificateurs des appareils ou accessoires clairement identifiés pendant le temps nécessaire à la mission,
• la mise à disposition des documents nécessaires tels que les notices d'instructions du constructeur, les précédents rapports de vérifications ainsi que le carnet de maintenance,
• la présence et la mise à disposition du personnel nécessaire à la conduite, à la direction des manœuvres et au réglage des essais des appareils de levage,
• la mise à disposition pour les essais ou épreuves des charges suffisantes, durant le temps nécessaire, avec les moyens adaptés pour la manutention de ces charges,
• pour l'examen d'adéquation, la mise à disposition du vérificateur des informations relatives aux travaux prévus avec l'appareil ou l'accessoire concerné.

Carnet de maintenance

Les chefs d'établissement doivent établir et tenir à jour un carnet de maintenance pour chacun de leurs appareils de levage.
Doivent être consignées sur ce carnet de maintenance :
• les opérations de maintenance recommandées par le constructeur,
• les opérations d'inspection, d'entretien, de réparation, de remplacement de pièces (changement de câble ou de chaîne, par exemple) ou de modification de l'appareil.
Pour chacune de ces opérations, les dates de travaux, les noms des intervenants doivent être indiqués.
Attention : la tenue du carnet de maintenance ne dispense pas l'entreprise de porter les résultats des vérifications règlementaires sur le registre de sécurité.

Examen approfondi des grues à tour

Devant l'âge avancé du parc de grues à tour (80 % des grues à tour ont plus de 20 ans), le ministère a renforcé la surveillance des grues à tour en mettant en place un examen approfondi à réaliser tous les cinq ans.
On entend par « examen approfondi de l'état de conservation d'une grue à tour » l'examen qui a pour objet de vérifier le bon état de conservation de son ossature et de tous ses éléments essentiels, y compris ceux dont l'état ne peut être constaté qu'après démontage.
Il doit permettre, en particulier, après démontage des parties essentielles de la grue à tour, de déceler toutes défaillances susceptibles de survenir du fait de leur degré d'usure ou de leur fatigue excessive et d'entraîner des accidents de personnes.
Cet examen doit être réalisé sous le contrôle d'un technicien hautement qualifié.
A la suite de l'examen approfondi doivent être consignées, sur le carnet de maintenance, les mentions suivantes :
• le nom, la qualité et l'appartenance des personnes qui l'ont effectué ;
• la date de l'examen ;
• la nature des opérations effectuées ;
• les références des éléments de la grue à tour qui ont fait l'objet de réparations ou de remplacement ;
• les références d'un éventuel rapport d'intervention ;
• la date prévue pour le prochain examen approfondi.
Les grues à tour doivent faire l'objet au moins tous les cinq ans d'un examen approfondi des éléments essentiels, à moins que la nature et les résultats des examens approfondis, réalisés selon les instructions du fabricant, et la périodicité que ce dernier a défini, ne figurent dans le carnet de maintenance.

Les éléments essentiels, objet de l'examen approfondi

• la structure et ses organes d'assemblage (pièces d'éclissage, fixation de la couronne d'orientation...),
• les mécanismes de treuil (levage, direction et dispositifs de commande),
• les mécanismes de translation et dispositifs d'ancrage,
• les mécanismes d'orientation et de mise en girouette,
• les crochets, moufles et chariots,
• l'ensemble des câbles et de leurs fixations,
• les dispositifs de sécurité tels que les indicateurs et limiteurs.

Bâtiment actualité n° 4 - 22 février 2005

(1) Arrêtés des 1er, 2 et 3 mars 2004.
(2) Les nouvelles dispositions réglementaires remplacent celles issues de l'arrêté du 9 juin 1993.

APPAREILS DE LEVAGE *3. Zones aéroportuaires*

Des pilotes se sont plaints du déploiement intempestif d'obstacles minces, de type grues télescopiques, en approche finale de vols commerciaux. Des incidents majeurs sont survenus en Ile-de-France et après avoir rencontré les autorités aéroportuaires de Paris et sa région, nous avons jugé utile d'informer l'ensemble des entreprises sur les dangers que peuvent présenter les appareils de levage pour la navigation aérienne.

L'exposé du problème

Les grues télescopiques sont couramment utilisées aujourd'hui et peuvent atteindre des hauteurs importantes ; déployées rapidement et installées pour de courtes durées, elles sont difficiles à signaler par balisage et posent des problèmes de sécurité aux abords des plates-formes d'aviation et des hélistations.
Les grues à tour atteignent des hauteurs les soumettant le plus souvent à autorisation préalable d'installation, balisage et information des pilotes.
Les entreprises utilisatrices d'appareils de levage à proximité des aérodromes et/ou d'une hauteur importante doivent respecter certaines règles du code de l'aviation civile.
Si vous ne connaissez pas ces règles, vous risquez de voir votre responsabilité engagée en cas d'accident aérien.

Les règles applicables

A proximité des aérodromes, des hélistations

- Des PSA(1) de dégagement interdisent l'édification d'obstacles permanents et temporaires susceptibles de constituer un danger pour la circulation aérienne. Ces plans définissent des hauteurs maximales autorisées variables selon les sites.
- Des PSA de balisage comportent l'obligation de pourvoir certains obstacles de dispositifs visuels (peinture et lumière) destinés à signaler leur présence aux pilotes.

Les grues télescopiques et les grues à tour sont concernées par ces dispositions(2) et les entreprises qui réalisent des chantiers à proximité des aérodromes doivent impérativement consulter les PSA en mairie et respecter les servitudes indiquées.

A l'extérieur des zones couvertes par les PSA

Sur l'ensemble du territoire, et hors des zones couvertes par des PSA, toute édification d'obstacles fixes ou mobiles d'une hauteur supérieure à :
• 100 mètres en zone urbaine,
• 50 mètres en zone rurale,
est soumise à agrément des autorités chargées de l'Aviation civile.
La consultation devra préciser :
• la hauteur hors sol et l'altitude NGF(3) du sommet,
• l'implantation précise (plan de situation et coordonnées),
• les dates de montage et démontage.
L'instruction de la demande peut nécessiter, autour des grandes métropoles, la consultation de plusieurs services aéronautiques ; prévoir un délai moyen de deux semaines pour l'instruction de la demande.

Attention : les maires disposent également du pouvoir de police sur le territoire communal et peuvent être amenés à prendre des dispositions spécifiques.

Pour la région d'Ile-de-France qui comporte un nombre élevé de plates-formes aériennes, les entreprises peuvent contacter :
• la FFB Paris - Ile-de-France (75, 92, 93, 94)
• la FFB Ile-de-France (78, 91, 95)
• l'OPPBTP Ile-de-France
pour obtenir la carte des implantations aéroportuaires et les coordonnées des services à consulter.

Bâtiment actualité n° 4 - 24 février 2004

(1) Plans de servitudes aéronautiques.
(2) Articles R.241-1 et R.243-1 du code de l'aviation civile.
(3) Hauteur au-dessus du niveau de la mer.

B BOÎTE À PHARMACIE *Premiers secours*

Un des moyens d'assurer les premiers secours aux accidentés est d'avoir un nombre suffisant de sauveteurs-secouristes du travail (SST) sur les chantiers de l'entreprise[1]. Mais encore faut-il que les SST aient sur les lieux de travail les produits et matériels nécessaires à la dispense des premiers soins, d'où la nécessité de prévoir sur les chantiers ou dans les véhicules, des boîtes de secours.

Caractéristiques

En l'absence de prescription réglementaire en la matière, c'est le bon sens qui doit présider au choix des caractéristiques des boîtes de secours.
Les médecins du travail du BTP et l'OPPBTP préconisent une boîte en matériau inaltérable, indéformable, résistant aux chocs et étanche à la poussière. Elle doit être munie d'une poignée pour être apportée au plus près du blessé et stockée le reste du temps à l'abri de la chaleur et de la lumière.

Nombre de boîtes de secours

Il doit être adapté à l'importance du chantier et la multiplication des sites de travail. La règle est l'affectation d'une trousse de secours par unité de travail.

Gestion des boîtes de secours

La vérification des dates de péremption et le renouvellement des produits doivent être effectués à intervalles réguliers. Un contrôle mensuel est conseillé.

La boîte de secours « Bâtiment »

Dans tous les cas, le contenu doit être défini avec le médecin du travail afin d'être ajusté aux risques particuliers des chantiers de l'entreprise.
A titre indicatif, nous vous communiquons le contenu conseillé par les médecins du travail de la profession pour les risques communs du Bâtiment.

Des dispositions doivent être prises pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades[2].
Un décret[3] insiste sur l'obligation de donner rapidement les premiers secours aux accidentés du travail.

Bâtiment actualité n° 7 - 4 avril 2006

(1) Cf. Bâtiment actualité, n°8,19 avril 2005.
(2) Article R.241-40 du code du travail.
(3) Décret du 8 janvier 1965.

Contenu conseillé

- 1 coussin hémostatique d'urgence à usage unique
- 1 couverture isothermique
- 2 sacs plastiques (15 cm x 20 cm) pour section de membres
- 1 écran facial de protection pour bouche à bouche
- 1 paire de ciseaux à bouts ronds (14 cm)
- 1 pince à écharde en inox
- 12 épingles de sûreté à boule
- 10 gants en vinyle à usage unique
- 30 pansements adhésifs de taille variable sous conditionnement individuel
- 20 compresses stériles (30 cm x 30 cm) sous conditionnement individuel
- 6 bandes élastiques (3 m x 7 cm et 3 m x 10 cm)
- 1 rouleau de sparadrap anallergique (5 m x 2 cm)
- 1 bande Velpeau (4 m x 10 cm)
- 1 écharpe triangulaire (1 m de côté)
- 5 sachets Unitulle (10 cm x 10 cm) pour les brûlures thermiques simples
- 10 dosettes antiseptiques Chlorhéxidine aqueuse stérile pour nettoyer et désinfecter les plaies simples
- 1 flacon de Dacryosérum
- 4 unidoses Phylarm

} Pour les accidents oculaires

- 1 boîte de Coalgan ou de Bloxang pour les saignements de nez
- 12 lingettes à l'arnica à usage unique pour les contusions légères et les entorses sans plaie.

BRUIT *État des lieux*

Le bruit est un problème qui concerne tout le monde. Il est à l'origine de nombreuses surdités, mais aussi d'autres pathologies comme le stress ou la fatigue. De multiples moyens d'action peuvent être mis en place pour limiter l'exposition des salariés. Aujourd'hui, l'ensemble des branches professionnelles préviennent mieux les risques dus au bruit. Cependant, le BTP n'enregistre pas de baisse significative du nombre de surdités d'origine professionnelle.

Pour l'employeur, le coût moyen d'une surdité professionnelle est de 95 000 €.
Cette somme est imputée à son compte employeur pour déterminer la cotisation AT/MP.

Bruit en atelier ou sur chantier

Source	Niveau sonore en dB(A)	Durée maximale par jour
Camion	80 à 85 dB(A)	8 heures
Pistolet à peindre	85 à 95 dB(A)	2 heures 30
Pistolet de scellement	**140 à 160 dB(A)**	**1 minute**
Dégauchisseuse	103 dB(A)	15 minutes
Toupie	96 dB(A)	48 minutes

Mesure du bruit

L'exposition au bruit doit demeurer à un niveau compatible avec la santé des travailleurs, notamment avec la protection de l'ouïe.
Pour remplir cette obligation générale, l'employeur procède à une estimation, au besoin au mesurage, du bruit subi par ses salariés.
Le bruit doit être réduit au niveau le plus bas raisonnablement possible compte tenu de l'état des techniques.

Protections collectives

Le risque évalué, la protection collective doit privilégier :
• capotage et/ou encoffrement des machines,
• mise en place d'écrans acoustiques,
• entretien des silencieux d'échappement,
• isolation acoustique des compresseurs,
• remplacement de roulements à billes défectueux par des roulements neufs,
• suppression de la propagation des vibrations,
• éloignement des machines trop bruyantes des postes de travail,
• utilisation d'outils hydrauliques plutôt que pneumatiques...

Protections individuelles

A défaut de pouvoir mettre en œuvre des protections collectives ou une organisation du travail satisfaisante, l'employeur appliquera des protections individuelles adaptées aux salariés et à leurs conditions de travail.
Ainsi à partir de :
• 80 dB(A), des protecteurs individuels sont mis à la disposition des travailleurs,
• 85 dB(A), toutes les mesures utiles sont prises pour que les protecteurs individuels soient portés en permanence.
Les protecteurs individuels sont fournis gratuitement par l'employeur ; ils sont choisis après avis des salariés et du médecin du travail.

Précautions pour les salariés

Les salariés affectés à des travaux comportant une exposition quotidienne supérieure ou égale à 80 dB(A), font l'objet :
• d'un examen médical préalable attestant qu'ils ne présentent pas de contre-indication médicale à ces travaux,
• d'une surveillance médicale spéciale destinée à diagnostiquer tout déficit auditif induit par le bruit en vue d'assurer la conservation de la fonction auditive,
• d'une information adaptée, avec le concours du médecin du travail, sur :
- les risques résultant, pour leur ouïe, de l'exposition au bruit,
- les moyens de prévention mis en place,
- le port et les modalités d'utilisation des protecteurs individuels.

Niveaux sonores

A partir de :
80 dB(A), le milieu est considéré comme **bruyant**,
90 dB(A), il y a des risques de **lésions irréversibles**,
130 dB(A), le salarié ressent des **douleurs**.
Une exposition de 15 minutes à 100 dB(A) équivaut à une exposition de 8 heures à 85 dB(A), valeur admise comme seuil de danger.

Protecteurs individuels

Exemples
- des coquilles antibruit efficaces peuvent atténuer le bruit de 25 dB(A),
- des bouchons d'oreilles adaptés peuvent atténuer le bruit de 20 dB(A).

Les statistiques Cnam

632 surdités d'origine professionnelle dont 106 attribuées au BTP.
Depuis 20 ans, ce chiffre n'évolue guère : 115 surdités en 1986, 125 en 1998, 90 en 2002.
Sur la même période, la totalité des surdités a baissé de façon significative : 1052 surdités en 1986, 596 en 1998, 543 en 2002.

Bâtiment actualité n° 8 - 18 avril 2006

CACES *Mode d'emploi*

C

Les engins mobiles de chantier et les équipements de levage sont à l'origine d'accidents du travail. Le simple respect de règles élémentaires de sécurité et une formation initiale à la conduite permettent de réduire les risques.

Une formation adéquate est obligatoire pour la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage.
Pour certains équipements, l'employeur est tenu de délivrer une autorisation de conduite après vérification :
• de l'aptitude médicale à la conduite,
• de la compétence de l'opérateur à conduire son équipement en sécurité[1].

Mission des Caces[2]

Comment savoir qu'une formation est adéquate ? Comment évaluer la compétence des opérateurs à conduire en sécurité ?
Pour répondre à ces deux questions les partenaires sociaux de la Caisse nationale d'assurance maladie ont adopté des recommandations mettant en place le dispositif des Caces.
Les recommandations déterminent les référentiels de connaissances et les modalités d'obtention des Caces pour les six catégories d'équipements visés par l'obligation de délivrer une autorisation de conduite (voir encadré).

Les Caces sont-ils obligatoires ?

Juridiquement, la réponse est non. Toutefois, l'employeur doit vérifier la compétence de ses opérateurs à conduire en sécurité et les Caces sont un des moyens de vérifier cette compétence.
L'employeur est donc libre de choisir le moyen… mais le ministère du Travail présente les Caces comme le meilleur moyen de répondre à l'obligation réglementaire de vérifier la compétence des opérateurs à conduire en sécurité.

Cette précision n'a pas échappé aux magistrats instructeurs ; l'employeur qui ne choisit pas le meilleur moyen de vérifier la compétence de ses opérateurs engage sa responsabilité civile et pénale en cas d'accident.
A l'occasion de plusieurs instructions judiciaires d'accidents du travail liés à la conduite d'appareils de levage ou d'engins de chantier, nous avons pu mesurer le bien-fondé du conseil que nous vous avons toujours donné : **délivrer les autorisations de conduite uniquement après obtention des Caces par les conducteurs.**
Lorsque le conducteur est détenteur d'un Caces et d'une autorisation de conduite, et doté d'un engin conforme et régulièrement entretenu, le juge considère que le conducteur était compétent et que l'employeur a rempli ses obligations réglementaires. Dans la plupart des cas, ces dossiers se concluent sur une mise en cause de l'opérateur, et le chef d'entreprise n'est pas inquiété.
Lorsque le conducteur est titulaire d'une autorisation de conduite délivrée après une formation interne ou réalisée **hors du dispositif Caces**, le juge s'interroge sur la compétence de l'opérateur et cherche à savoir pourquoi l'entreprise a retenu une solution autre que celle préconisée par les partenaires sociaux et validée par le ministère. Dans la plupart des cas, le chef d'entreprise est inquiété.
La délivrance de Caces « engins de chantiers » ou « appareils de levage » est subordonnée à l'évaluation des connaissances et savoir-faire des opérateurs par des organismes certifiés.

Six équipements concernés par le dispositif Caces

Engins de chantier
Grues à tour
Grues mobiles
Plates-formes élévatrices mobiles de personnel (PEMP)
Chariots automoteurs
Grues auxiliaires de chargement de véhicules

Pourquoi les Caces ?

Le respect des procédures Caces est le seul moyen d'assurer la sécurité juridique des chefs d'entreprise en cas d'accident mettant en cause des engins ou appareils de levage.
Les artisans et travailleurs indépendants sont soumis à l'obligation de justifier de leur compétence à conduire en sécurité les engins et appareils de levage dès lors qu'ils travaillent en coactivité. Nous leur conseillons d'adopter le dispositif Caces.
Plus d'un million de Caces ont été passés entre 2002 et 2004.

Des organismes certifiés

Aujourd'hui seuls les organismes détenteurs d'une attestation de certification sont habilités à délivrer des Caces.
Il est conseillé à toute entreprise de demander à l'organisme de formation une copie de l'attestation de certification avant de s'engager dans une formation. L'attestation doit porter un numéro, préciser sa durée de validation ainsi que les sites (organismes nationaux) et les catégories d'engins pour lesquels elle est délivrée. La liste à jour de ces organismes est disponible sur le site INRS : www.inrs.fr

Bâtiment actualité n° 4 - 21 février 2006

(1) Les textes : Article R.233-13-19 du code du travail - Arrêté du 2 décembre 1998 - Circulaire ministérielle du 15 juin 1999.
(2) Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité.

CANICULE AU TRAVAIL *Chantiers, bureaux et ateliers*

Le ministère de l'Emploi rappelle aux employeurs les mesures réglementaires applicables en cas de « fortes chaleurs »[1].

Sur les chantiers

Il s'agit :
• de mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson à raison de trois litres au moins par jour et par travailleur ;
• d'aménager les postes de travail pour diminuer la charge physique des postes les plus pénibles et protéger les salariés contre les conditions climatiques ;
• d'aménager les horaires pour éviter les heures les plus chaudes ;
• d'élaborer un document avec le médecin du travail à afficher dans l'entreprise ou sur chantier en cas d'alerte météo ; ce document rappelle les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les premiers gestes à accomplir en cas de coup de chaleur.

Dans les bureaux et ateliers

Il s'agit d'assurer le renouvellement d'air (par ventilation mécanique ou naturelle) de façon à éviter les « élévations exagérées de températures », les odeurs désagréables et les condensations.
Le ministère précise que le risque de « fortes chaleurs » doit être pris en compte dans l'évaluation des risques professionnels et se traduire par un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

Le plan Canicule

Le plan « Canicule » du gouvernement dépend des niveaux d'alerte mis en œuvre par Météo France :
• niveau 1 = activation de la veille sanitaire
• niveaux 2 à 4 = actions de réponses adaptées.

Bâtiment actualité n° 14 - 20 juillet 2004

(1) Circulaire DRT 2004-08 du 15 juin 2004. Articles R.231-1-10, R.232-9, R.232-3, R.232-5 du code du travail et 191 du décret du 8 janvier 1965.

CHANTIERS D'ÉTÉ *Conditions de travail*

C

Chaque été des procédures d'arrêt de travaux, des accidents graves et mortels inhabituels surviennent à un moment où plusieurs facteurs perturbent le bon déroulement des chantiers : absence des compagnons expérimentés, surcroît d'activité, délais d'exécution très courts.

Voici les points sensibles à surveiller tout particulièrement.

L'embauche de jeunes de moins de 18 ans

Ces jeunes, souvent inexpérimentés, doivent être accueillis, encadrés, employés dans le strict respect des règles de sécurité et des autres règles du code du travail.
Cela suppose que l'entreprise d'accueil soit elle-même en règle avec toutes ses obligations, notamment en matière de sécurité (évaluation des risques, plans de prévention…).
Si tel n'est pas le cas, la survenue d'un accident du travail entraînera des conséquences très graves en termes de responsabilité civile et de responsabilité pénale.

L'accueil des personnels intérimaires et des contrats à durée déterminée

Vos compagnons habituels sont en congés, vous avez besoin de personnel et vous avez recours à des contrats précaires.
Ces personnels doivent faire l'objet d'un accueil sécurité particulier au cours duquel la personne chargée de cet accueil doit :
• vérifier les équipements de protection individuelle en possession du salarié temporaire et les compléter autant que nécessaire,
• donner au salarié temporaire toutes informations utiles sur les modes opératoires retenus pour les travaux qui lui seront affectés,
• lui rappeler les consignes particulières de sécurité et de premiers secours du chantier,
• s'assurer que les salariés soumis à habilitation électrique ou les conducteurs d'engins soumis à autorisation de conduite sont en possession des titres et certificats d'aptitude requis.
Vous avez tout intérêt à formaliser cette procédure de mise au poste en remettant un livret d'accueil (si l'entreprise en a un) ou en utilisant un des guides de sécurité « nouveaux arrivants » de l'OPPBTP.
En cas d'accident du travail, le seul fait que l'intérimaire n'ait pas été « accueilli » en sécurité, présume de la faute inexcusable de l'employeur, et engage lourdement sa responsabilité pénale.

Conduite des équipements de travail mobiles et utilisation des machines fixes

Pendant les congés des conducteurs d'engins et des opérateurs de machines, soyez vigilants.
Assurez-vous des compétences et connaissances des personnels intérimaires de remplacement.
N'oubliez pas !
• tous les engins de chantiers et tous les appareils de levage sont soumis à la procédure d'autorisation de conduite, et cette procédure est requise quels que soient le statut du conducteur et la durée de la mission ou du remplacement.
• Tous les conducteurs d'engins doivent être qualifiés, même si l'engin est petit et même si ce n'est pas pour longtemps.
• Tous les bras de levage embarqués sur des camions sont des grues auxiliaires.
• Les Caces et autorisations de conduite doivent se trouver dans la poche des conducteurs.

Vêtements de travail et vêtements de protection

• NON aux débardeurs, shorts, sandalettes, tongues... qui font leur apparition sur les chantiers, non aux casques qui restent dans les camionnettes ou dans les vestiaires.
• OUI aux vêtements de protection appropriés aux travaux. Il est de la responsabilité de l'employeur de les fournir et de veiller à leur emploi effectif sur le chantier.

A savoir

• Même si les délais sont courts, même s'il y a moins de personnel sur les chantiers, blindages de tranchées et échafaudages conformes sont indispensables.
• Si vous avez organisé les responsabilités et délégué vos pouvoirs, assurez-vous que vos délégataires ont pris leurs dispositions pour que leurs missions soient attribuées à celui qui pourra les remplacer pendant leurs congés.
• Les services de l'inspection du travail sont particulièrement attentifs aux chantiers de BTP, alors veillez à respecter vos obligations en matière d'hébergement de chantier et de conditions de travail.
Voir « Hébergement, installation de chantiers ».
• Deux campagnes ciblées BTP des services de contrôle en juin 2005 concernent le travail en hauteur et les grues.

Bâtiment actualité n° 13 - 5 juillet 2005

CHARIOTS AUTOMOTEURS *Ceinture de sécurité*

Des inspecteurs du travail demandent l'installation d'une ceinture de sécurité sur certains engins de chantiers, comme chariots automoteurs, chariots élévateurs à conducteur porté. Les entreprises s'interrogent sur la réponse à apporter.

En raison du nombre encore important d'accidents du travail mortels résultant du renversement de chariots élévateurs à conducteur porté, le ministère de l'Emploi entend mener une action préventive en incitant les employeurs à installer une ceinture de sécurité sur les chariots automoteurs et les chariots élévateurs[1] à conducteur porté, quelles que soient l'ancienneté et les conditions d'utilisation.

Si l'engin est exposé au risque de renversement, et si l'installation d'une ceinture de sécurité est possible, nous conseillons à l'entreprise de suivre les préconisations de l'administration.
En effet, dans le contexte juridique de la responsabilité civile et pénale d'aujourd'hui, une entreprise consciente du risque de renversement de son engin doit prendre les mesures nécessaires à une meilleure sécurité de ses conducteurs.
Dans la pratique, l'entreprise doit **prendre contact avec le fabricant ou le distributeur** pour s'assurer de l'existence de points d'ancrage sur le châssis permettant d'installer ou non une ceinture de sécurité.
Au cas où l'installation d'un système de retenue du conducteur s'avère impossible, l'employeur doit prévoir des **mesures compensatrices**, telles que des restrictions d'utilisation dans des situations susceptibles d'entraîner un risque de renversement.

En 2002, l'administration avait publié un avis aux fabricants, importateurs, distributeurs et utilisateurs de chariots automoteurs à conducteur porté préconisant la pose de ceintures de sécurité sur les équipements qui en étaient dépourvus[2].

Bâtiment actualité n° 13 - 6 juillet 2004
et Bâtiment actualité n° 10 - 27 mai 2002

(1) Chariots élévateurs en porte-à-faux, à mât ou à bras télescopique, à conducteur assis, d'une capacité inférieure à 10 000 kg.
(2) Avis aux fabricants, importateurs, distributeurs, loueurs et utilisateurs, publié au J.O. du 12 avril 2002.

C

CONVENTIONS NATIONALES D'OBJECTIFS

Nouveaux accords avec la Cnam

Quatre nouvelles conventions nationales sont entrées en vigueur le 1er juin 2005 pour une durée de quatre ans.
La convention nationale d'objectifs, signée le 12 mars 2001, était venue à échéance le 12 mars 2005. Au cours des quatre dernières années, 1 487 contrats de prévention ont été signés entre les Cram et des entreprises de Bâtiment.

Quatre conventions

A partir du bilan des contrats conclus par codes risques au cours des quatre années qui viennent de s'écouler, le renouvellement s'est fait autour de quatre conventions nationales visant les métiers du toit et du bois, les TPE et l'organisation de chantiers, l'aménagement et finitions.
La clé d'entrée dans les conventions nationales est donnée par les codes risques visés par l'une des quatre conventions.

Métiers/ activités	*Codes*
Toit	452 CC, 452 JA, 452 JB, 452 JC, 452 KA, 452 TB
Bois	452 LA, 454 CC, 454 CD, 454 LC
TPE et organisation de chantiers	452 AA, 452 VD, 452 BC
Aménagement et finitions	452 VC, 453 CA, 453 EA, 454 AC, 454 DA, 454 DB, 454 DC, 454 FB, 454 HA, 454 JB, 454 JD.

Nouvelles conventions nationales

Dans ces conventions, l'accent est mis sur les actions et les investissements permettant :
• la prévention des chutes de hauteur,
• la prévention du risque chimique (poussières de bois notamment),
• l'amélioration des installations sanitaires de chantier,
• la prévention des troubles musculosquelettiques (manutentions manuelles de charges, vibrations…),
• l'amélioration des conditions de travail,
• la prévention du risque routier.

Cnam : Caisse nationale d'assurance maladie.
Cram : Caisse régionale d'assurance maladie.

Une convention nationale d'objectifs, pour quoi faire ?

Une convention nationale d'objectifs signée entre une organisation professionnelle et la Cnam permet aux entreprises de moins de 200 salariés du secteur professionnel concerné, de bénéficier d'aides financières pour améliorer la prévention des risques professionnels.
Ces aides sont accordées dans une fourchette de 15 à 70 % des investissements à réaliser, et ont comme support des contrats de prévention conclus entre les entreprises intéressées et leur Cram qui allient investissements en matériel et actions de formation des personnels.

Bâtiment actualité n° 14 - 19 juillet 2005

COORDINATION SPS *Sécurité et protection de la santé*

La coordination SPS vient de faire l'objet de modifications réglementaires destinées à améliorer et finaliser le dispositif. Ces modifications tiennent compte du premier bilan de la coordination SPS et apportent des précisions pour optimiser les conditions d'intervention et de formation des coordonnateurs[1].

Quand désigner le coordonnateur ?

• Dès le début de la phase d'élaboration de l'avant-projet sommaire pour les chantiers soumis au code des marchés publics ou de la phase équivalente pour les marchés privés.
• Avant le lancement de la consultation des entreprises lorsque le coordonnateur de réalisation est différent du coordonnateur de conception.

Commentaires
Les entreprises et les partenaires prévention avaient dénoncé la désignation tardive du coordonnateur de conception et du coordonnateur de réalisation, qui intervenait, dans le texte d'origine, « avant le début de la phase de préparation du chantier » mais souvent après le lancement de la consultation des entreprises.
La nouvelle rédaction tient compte de ces observations que la FFB avait largement relayées auprès du ministère.

Renforcement du contrôle de la mission de coordination SPS

Commentaires
Ces modifications devraient mettre fin au coordonnateur « fantôme » pendant les phases de conception et/ou de réalisation, assurer la traçabilité de la remise du DIUO[2] et permettre de responsabiliser coordonnateurs et maîtres d'ouvrage dans le déroulement de la mission.

Parution de la liste des travaux comportant des risques particuliers.

Commentaires
La liste reprend une grande partie des travaux de bâtiment[3], voir le site de l'INRS : www.inrs.fr
Cette liste avait pour effet dans un texte initial de faire passer systématiquement en catégorie 2 (c'est-à-dire PGC, PPSPS, attestation de compétence des coordonnateurs de niveau 2) les chantiers où se déroulent les travaux à risques particuliers, y compris les « petits chantiers » de niveau 3 (chantiers de moins de 500 hommes/jour).
La FFB a obtenu du ministère de réaménager la catégorie 3 pour y laisser les chantiers de moins de 500 hommes/jour où se déroulent ce type de travaux.

Création d'une catégorie 3 spécifique à la réalisation de travaux présentant des risques particuliers

Un dispositif « simplifié » est aménagé pour les opérations de catégorie 3 pour lesquelles il est prévu d'exécuter des travaux présentant des risques particuliers.
Le PGC et le PPSPS exigibles sur les chantiers de cette catégorie sont des documents « simplifiés ».
Lorsque les travaux présentant des risques particuliers sont connus en phase d'étude, le décret précise que le PGC « simplifié » doit être établi avant la phase de consultation des entreprises.
Lorsque l'existence de travaux présentant des risques particuliers est connue après le début des travaux (amiante par exemple), le décret précise que les sujétions découlant de la rédaction tardive du PGC « simplifié » sont réglées par voie d'avenants aux différents contrats passés avec les entreprises chargées d'exécuter les travaux.

Commentaires
Puisque la directive européenne imposait le formalisme de la rédaction des plans pour les opérations comportant des travaux présentant des risques particuliers et que ce formalisme était donc inévitable, nous avons veillé à ce que les intérêts des entreprises soient sauvegardés et à ce que les sujétions qui découlent de l'exercice de la coordination soient bien contractualisées.
C'est la première fois qu'un texte réglementaire est aussi clair sur l'obligation d'informer les entreprises en phase de consultation et de régler par voie d'avenant les contraintes survenant en phase post-consultation.
Par ailleurs, seules les entreprises amenées à exécuter l'un des travaux de la liste devront rédiger un PPSPS.
Nous reviendrons en détail, avant l'entrée en vigueur de ce texte, sur l'établissement des PPSPS « simplifiés ».
Nous mettrons également à votre disposition au cours de l'été 2003, un guide pratique qui reprendra et actualisera le dispositif de la coordination SPS.
Voir guide « Coordination SPS, ce que les entreprises doivent savoir » (septembre 2003) www.ffbatiment.fr

Bâtiment actualité n° 7 - 7 avril 2003

(1) Décret n° 200368 du 24 janvier 2003, JO du 26 janvier 2003.
(2) Dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage.
(3) Directive 92/57/CEE du 24 juin 1992, annexe 4.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS

1. Questionnaire d'évaluation

D

Les délégations de pouvoirs sont indispensables à une bonne organisation des responsabilités dans vos entreprises.

(Voir aussi « Accidents du travail : responsabilité pénale »…).

Chaque organisation des responsabilités suppose une démarche préalable pour évaluer et recenser les problèmes à résoudre, et distribuer les actions nécessaires à la mise en œuvre des solutions.

Un questionnaire d'évaluation est donc un bon moyen de « radiographier » la démarche prévention d'une entreprise avant la mise en place de l'organisation des responsabilités.
Le questionnaire préalable qui suit s'inscrit dans cette démarche et a pour objet de lister le contenu de l'obligation générale de sécurité commun à toute entreprise de Bâtiment.

Dans chaque entreprise ces questions doivent recevoir une réponse et ce n'est qu'après avoir répondu à ces questions que l'employeur pourra affecter les missions aux personnels les plus aptes à les prendre en charge.

Bâtiment actualité n° 3 – 11 février 2002

Evaluation des risques

Qui met en œuvre la démarche prévention dans l'entreprise ?
.....
La démarche est-elle formalisée ? .....

Relations avec les partenaires prévention

Qui rencontre les partenaires prévention ? .....

Formation spécifique à la sécurité

Ces formations existent-elles dans l'entreprise ? .....
Si oui, qui les met en œuvre et combien de salariés en ont bénéficié ?.....
Qui gère le calendrier d'actualisation des connaissances (1 an, 3 ans, 5 ans ou 10 ans) concernant :
- Les secouristes du travail .....
- Les formations OPPBTP .....
- Les Caces .....
- Les habilitations électriques .....
- Les chauffeurs PL.....

Formation générale à la sécurité

Comment est assurée la formation à la sécurité correspondant à l'évaluation des risques ? .....
Quelle actualisation ? 1 an, 18 mois.....
Quelle formalisation ? Attestations de l'OPPBTP, de la Cram
.....

Accueil des nouveaux embauchés et des contrats précaires

Existe-t-il une procédure ? .....
Existe-t-il un livret ? .....
Qui fait l'accueil ?.....

Pratiques en matière de recours à l'intérim

Y a-t-il des relations préétablies avec des prestataires sélectionnés ? .....
Qui définit les besoins ?.....
Qui accueille les intérimaires, remet les EPI ? .....
Qui dispense la formation renforcée ? .....

Locations de matériels et d'engins de levage

Qui décide ? Qui choisit ? Opportunité et adéquation du matériel loué.....
Qui réceptionne les échafaudages, les engins ? .....

Vérifications périodiques des engins, des matériels

Qui veille au calendrier de vérification des grues, nacelles, engins de chantier ?.....
Qui tient à jour ou fait tenir à jour le registre de sécurité ?
.....

Véhicules d'entreprise

Qui en assure l'entretien ?
- Camions.....
- Camionnettes .....
- Voitures de société .....

Equipements de protection individuelle utilisés par l'entreprise

Qui décide ? Qui choisit ?.....
Qui distribue ? Qui entretient ?.....
Quelles sont les différentes catégories d'équipements fournies aux salariés ?.....

Modes opératoires

Qui rédige les plans de prévention ?.....
Qui fait les déclarations préalables (DICT…) ?.....
Qui approvisionne le chantier en équipements de travail ?
.....
Qui approvisionne le chantier en installations de chantier ?
.....

Vous avez mis un nom en face de chaque question, vous savez donc qui fait quoi dans votre entreprise et vous allez pouvoir formaliser une distribution des tâches.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS

2. Organisation des responsabilités

Vous avez rempli le questionnaire préalable à l'organisation des responsabilités. Vous savez à qui vous allez pouvoir confier des actions spécifiques.

Qui peut être délégataire de pouvoirs ?

La jurisprudence exige que le délégataire de pouvoirs ait l'autorité, les moyens et les compétences pour mettre en œuvre la démarche ou les actions qui lui sont confiées.
Donc celui qui peut être délégataire est celui qui :
• est le plus apte (en termes d'autorité et de compétences) à assurer la mission,
• est là où l'employeur ne peut être,
• a reçu les moyens pour faire ce qu'il y a à faire.
L'autorité suppose que le délégataire ait la responsabilité de l'encadrement de plusieurs compagnons.
La compétence suppose que le délégataire connaisse les règles de prévention à faire appliquer et ait une capacité à faire passer les messages.
Les moyens dépendront :
• de la nature de l'activité,
• de l'implication de l'employeur,
• de l'existence en amont d'une démarche prévention dans l'entreprise.
Exemple
Si l'on charge le chef de chantier ou le chef d'équipe d'assurer et de formaliser l'accueil des intérimaires ou des contrats à durée déterminée, encore faut-il que le module d'accueil ait été élaboré au niveau de l'entreprise et que les membres de l'encadrement aient été formés à le dispenser.

Comment déléguer les responsabilités ?

La distribution des missions, et donc des responsabilités, dépendra de l'organisation de l'entreprise. La délégation de pouvoirs n'est pas la solution universelle, et la solution ne sera pas la même pour une entreprise de 10 personnes et une de 75.

Entreprises d'une dizaine de salariés

Ces entreprises, qui représentent 93 % des entreprises du Bâtiment, doivent-elles formaliser une délégation de pouvoirs?
Pour le savoir, prenons un exemple.
Soit une entreprise comptant huit salariés travaillant souvent seuls en clientèle, ou par unités de deux ou trois. Dans cette structure simple, c'est le chef d'entreprise qui concentre l'autorité, la compétence et les moyens.
Il ne peut donc utiliser la procédure de délégation de pouvoirs et pourtant on ne peut le laisser en charge de la responsabilité du respect des règles puisqu'il n'est pas derrière chacun de ses compagnons pour les surveiller.

Que faire ?

Se rappeler que :
« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, […] il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ».
Le code du travail organise une délégation de fait aux salariés compétents, formés et dotés d'équipements de travail appropriés au travail qu'ils ont à réaliser.
On peut donc imaginer la démarche et l'organisation suivante :

Organisation du travail
➥ Chef d'entreprise

Formation des salariés
➥ OPPBTP, CRAM

Information des salariés
➥ Chef d'entreprise

Pour faire vivre cette organisation, le chef d'entreprise :
• réunit trois fois par an, un vendredi en milieu d'après-midi, par exemple, les compagnons,
• rappelle les consignes à respecter, étudie avec les compagnons les problèmes rencontrés,
• consigne la réunion sur un cahier, et fait émarger les participants pour formaliser la démarche.
Dans ce cas, si **un des compagnons régulièrement informés et formés néglige sciemment ou non une règle de sécurité**, le juge pénal pourra retenir la faute exclusive du salarié et exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale.
Ce mode d'emploi est valable tant qu'il n'y a pas de hiérarchie organisée dans l'entreprise.

Bâtiment actualité n° 4 - 25 février 2002

Entreprises avec personnel d'encadrement

Ces entreprises ont un effectif plus important et le chef d'entreprise va pouvoir s'appuyer sur la hiérarchie. Dans tous les cas, il lui est conseillé d'affecter en direct les missions selon le principe de la « fourche » ou du « râteau » et d'éviter la subdélégation.

Non	***Oui***
Chef d'entreprise ➥ Conducteurs de travaux ➥ Chefs d'équipe	**Chef d'entreprise** ➥ Conducteurs de travaux ➥ Chefs d'équipe ➥ Responsable matériel

Exemple : entreprise de 48 personnes, deux conducteurs de travaux, quatre chefs d'équipe

• Evaluation des risques • Définition des actions prévention • Information des salariés
Chef d'entreprise

• Formation des salariés ➥ **OPPBTP** ➥ **CRAM**	• Accueil des nouveaux embauchés • Veille de l'utilisation des protections collectives et individuelles ➥ **Chefs d'équipe** (avec module d'accueil formalisé et formation adéquate)	• Organisation du travail • Approvisionnement des chantiers en matériel et équipements nécessaires ➥ **Chaque conducteur de travaux** sur les chantiers qu'il a en charge

DÉLÉGATION DE POUVOIRS *3. Formalisation*

D

La délégation de pouvoirs peut se prouver par tous moyens ; l'écrit n'est pas une formalité obligatoire mais c'est une formalité fortement conseillée. Nous conseillons donc à l'entreprise de formaliser la délégation de pouvoirs et d'y annexer l'organigramme prévention afin que chaque délégataire sache comment se situe sa mission par rapport aux autres délégataires et par rapport à la mission globale.

Quand il y a formalisation, certaines mentions doivent apparaître pour montrer que l'entreprise :
• a pris en compte **l'objet** de la délégation et l'explique à son délégataire ;
• a eu le souci de s'assurer de la **compétence** de son salarié ;
• l'a informé des **conséquences pénales** de la délégation pénale ;
• lui assure les moyens de faire en lieu et place du chef d'entreprise.
Bien sûr ces mentions sont à aménager en fonction de la réalité de chaque entreprise. Nous vous proposons des modèles comprenant des mentions relatives à ces différents points.

1. L'objet de la délégation

« Compte tenu de l'impossibilité pratique dans laquelle je me trouve en tant que dirigeant d'une entreprise de construction d'assurer seul l'exécution des actions de prévention à mettre en place pour éviter les risques existant dans l'entreprise, j'ai décidé, dans le cadre de vos fonctions de ..... telles que définies par l'organigramme et votre contrat de travail, de vous déléguer une partie de mes pouvoirs et de mes responsabilités pour mettre en œuvre les actions qui vous incombent.

2. Conséquences pénales

« Cette délégation de pouvoirs engagera votre responsabilité en cas de violation des règles de sécurité entrant dans votre domaine de compétence et vous rendra **pénalement responsable** des infractions qui pourront être constatées, qu'elles soient commises par vous-même ou par le personnel placé sous vos ordres. »

3. Moyens pour rendre cette délégation effective

« Afin que cette délégation de pouvoirs produise pleinement ses effets, elle s'exercera sous les trois conditions suivantes :

Compétence
Vous suivrez une **formation** particulière en matière d'hygiène et de sécurité, à moins qu'il soit établi que les **responsabilités** que vous avez déjà exercées et votre **ancienneté** vous confèrent une compétence indiscutable en la matière.

Autorité
Vous disposerez du **pouvoir disciplinaire** sur le personnel placé sous vos ordres, ce qui vous permettra de prendre à son encontre des sanctions disciplinaires, telles qu'un avertissement ou une mise à pied, en cas de non-respect des règles de sécurité, hormis le cas du licenciement pour lequel vous en référerez directement à M.....

Moyens
Vous disposerez également du pouvoir de décider des **investissements** nécessaires dans l'hypothèse où des installations d'hygiène et du matériel de sécurité viendraient à manquer sur les chantiers dans la limite d'une enveloppe annuelle fixée à : ..... euros. »

4. Mentions relatives aux missions déléguées

Le contenu de la délégation devra être approprié aux fonctions du délégataire et précisé par rapport au contenu de l'obligation de sécurité de l'employeur.
Nous vous proposons ci-après un exemple de distribution de tâches sur trois niveaux.

Niveau responsable administratif
Les missions confiées à un encadrement administratif peuvent comporter :
La prise en compte, dans la conduite des projets, le choix des méthodes, le choix des équipements de travail et la fixation des plannings d'exécution, des risques « santé et sécurité » spécifiques à l'activité de l'entreprise et à l'opération envisagée.
La gestion en fonction de l'activité de l'entreprise : des titres d'habilitation électrique du personnel, des autorisations de conduite d'engins et d'appareils de levage…
La gestion et la surveillance du parc automobile de l'entreprise ; cette mission comprend le contrôle des visites périodiques des véhicules et du respect par les conducteurs des consignes qui leur ont été données.
S'il y a un responsable matériel dans l'entreprise, cette fonction peut lui être attribuée directement par l'employeur.
La mise en place des réunions d'information et de formation à la sécurité nécessaires à la prévention des risques évalués dans l'entreprise et l'organisation des liaisons nécessaires avec :
• le médecin du travail de l'entreprise ;
• le service prévention de la Cram ;
• le délégué de l'OPPBTP.
La vérification, lors des passages sur les chantiers, du respect par les conducteurs de travaux et les chefs d'équipe des missions qui leur ont été confiées dans le domaine de la prévention et le suivi des informations qui leur sont nécessaires pour mener à bien ces missions. >>>

>>>

La prise en compte et le financement des demandes d'approvisionnement en équipements de travail, outillage, installations d'hygiène, protections collectives, protections individuelles et matériels de premiers secours adéquats faites par les conducteurs de travaux.

Niveau conducteur de travaux

Le contenu de la délégation de pouvoirs des conducteurs de travaux peut comporter les missions suivantes.

La reconnaissance des chantiers dont ils ont la charge avec mission d'évaluation :

- des risques potentiels ;
- des besoins en matériel, en installations d'hygiène, en dispositifs de sécurité collective et individuelle ;
- des modes opératoires compatibles avec les règles de sécurité ;
- des dépenses d'hygiène et de sécurité nécessaires.

L'envoi des déclarations obligatoires préalables à l'ouverture des chantiers (et notamment DICT[1], demande de consignation de réseau…).

La rédaction des plans de prévention et PPSPS[2] lorsque ces plans sont requis sur les chantiers qui lui sont confiés.

L'établissement des plans de circulation, de stockage des matériaux et d'implantation des installations communes d'hygiène exigées par la réglementation.

L'approvisionnement des chantiers en équipements de travail, outillage, installations d'hygiène, protections collectives, protections individuelles et matériels de premiers secours adéquats, en puisant dans les stocks, en achetant le matériel manquant dans la limite de l'enveloppe qui leur a été attribuée ou en en référant à leur responsable de secteur qui a reçu délégation à cet effet.

La vérification, lors des passages sur les chantiers, du respect par les chefs d'équipe des missions qui leur ont été confiées.

Niveau chef d'équipe

Le contenu de la délégation de pouvoirs des encadrements directs de chantier peut comporter les points suivants.

L'apposition des affiches obligatoires et la tenue sur le chantier des registres de sécurité.

La vérification du bon état du matériel et de l'outillage au moment de la réception sur le chantier et en cours d'utilisation.

La vérification de conformité de l'installation électrique provisoire.

La mise en place des installations communes d'hygiène et la vérification de leur bon entretien.

La mise en place des protections collectives et la vérification de leur utilisation et de leur maintien en conformité.

La distribution à l'ensemble du personnel de l'entreprise et au personnel intérimaire des protections individuelles (telles que casques, lunettes, chaussures de sécurité, bottes, baudriers de sécurité…) et la surveillance de leur emploi effectif.

Le respect du plan de circulation et du maintien en place des signalisations.

Le respect dans les modes opératoires des plans de prévention et PPSPS arrêtés pour les chantiers dont ils ont la responsabilité.

L'approvisionnement de la boîte de premiers secours de façon qu'elle contienne en permanence le matériel nécessaire pour les soins de première urgence.

La dispense de la formation pratique appropriée en matière de sécurité :

- aux nouveaux embauchés ;
- aux travailleurs intérimaires ;
- aux salariés qui changent de poste.

5. Et bien sûr, pour finir, les mentions d'usage relatives à l'expression de l'accord du salarié.

« Pour la bonne forme, vous voudrez bien me retourner la copie ci-jointe revêtue de la mention manuscrite « Bon pour acceptation de pouvoir », suivie de la date et de votre signature. »

En aucun cas, les modèles proposés ne peuvent être utilisés s'il n'y a pas de démarche prévention dans l'entreprise.

Bâtiment actualité n° 5 - 11 mars 2002

(1) Déclaration d'intention de commencement de travaux.
(2) Plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

D

DICT *Travaux à proximité des réseaux*

D

Les travaux à proximité des réseaux aériens ou souterrains sont une source de dangers, notamment à proximité des réseaux moyenne tension (environ 95 % des accidents mortels). Avant les travaux, le chef d'entreprise doit établir une déclaration d'intention de commencement de travaux (DICT).

Les travaux à proximité des réseaux comportent des risques : électrocution, électrisation, explosion, inondation… dans presque tous les cas, les salariés sont victimes d'accidents graves et/ou mortels et les dégâts matériels sont importants.

Exemples

• échafaudages roulants, camions-bennes, bras de levage heurtant une ligne aérienne 20 000 V.
• pelleteuses arrachant des conduites de gaz, éventrant des conduites d'eau ou entrant en contact avec une ligne enterrée.
Le nombre important d'accidents graves et de décès montre que la conscience du danger échappe souvent aux professionnels comme aux particuliers.

Des obligations à partager

Exploitants de ces réseaux, maîtres d'ouvrage, mairies, entreprises, tous ces intervenants ont des obligations à respecter pour que les travaux réalisés au voisinage de réseaux aériens ou souterrains se déroulent en toute sécurité.

Exploitants des réseaux

Chaque exploitant doit établir, déposer en mairie et mettre à jour sous sa responsabilité, pour chaque commune concernée, un « **plan de zonage des ouvrages** ».
Ce plan de zonage est un plan de territoire communal qui fait apparaître les zones d'implantation des :
• ouvrages de transport et de distribution de gaz,
• installations électriques, et notamment des lignes électriques souterraines et aériennes de transport et de distribution d'électricité,
• ouvrages de télécommunications,
• ouvrages de prélèvement et de distribution d'eau,
• ouvrages d'assainissement.
Il est établi à une échelle de 1/25 000 et précise la nature des ouvrages.
Chaque exploitant est également tenu de communiquer aux mairies des communes concernées :
• l'adresse postale complète, les numéros de téléphone et fax de la personne ou de l'organisme chargé de recevoir les demandes de renseignements et les DICT (déclarations d'intention de commencement de travaux),
• ainsi que, le cas échéant, l'organisme à contacter en cas d'urgence.
Il est tenu de répondre le moment venu aux demandes de renseignements des équipes de la maîtrise d'ouvrage et aux DICT des entreprises.

Mairies

Le maire accuse réception des plans de zonage et des renseignements déposés par les exploitants et les tient à la disposition du public.

Maître d'ouvrage, maître d'œuvre ou coordonnateur

La maîtrise d'ouvrage doit :
• lors de l'élaboration du projet de travaux, interroger la mairie du territoire sur lequel se dérouleront les travaux à propos de l'existence éventuelle de réseaux et de leur localisation ;
• adresser à la personne ou au service désigné par chaque exploitant une demande de renseignements (au moyen d'un imprimé réglementaire : Cerfa n° 90-0188) ;
• lorsqu'elle aura reçu les renseignements utiles de la part de l'exploitant, adapter son projet aux solutions proposées : elle communiquera aux entreprises les mesures organisationnelles pour se prémunir des risques liés à la présence de réseaux, dans les documents contractuels appropriés au cadre juridique du chantier (plan de prévention, plan général de coordination, cahier des charges, ordre de service).

Entreprises

Les entreprises, y compris les entreprises sous-traitantes ou membres d'un groupement d'entreprises, qui exécuteront des travaux dans une zone comportant des réseaux en exploitation, doivent adresser **une déclaration d'intention de commencement de travaux (DICT) à chaque exploitant concerné par les travaux.**

La DICT

• Elle fait référence à la demande de renseignements de la maîtrise d'ouvrage ;
• elle est adressée (Cerfa n° 90-0189) **dix jours au moins avant la date de début des travaux** (voir encadré)**.**
Ce délai permet à l'exploitant de fournir toutes les indications sur les précautions qui s'imposent. Pour les chantiers soumis à coordination SPS et à déclaration préalable, l'entreprise intègrera ces précautions au mode opératoire exposé dans le PPSPS(1).
Les renseignements fournis par l'exploitant dans le récépissé de DICT **sont valables deux mois**. Si l'entreprise n'a pas réalisé les travaux dans ce délai, elle sera obligée de renouveler sa DICT.
Lettre de rappel : si l'entreprise n'a pas reçu de réponse de l'exploitant dans le délai de **neuf jours non fériés**, elle adressera une lettre de rappel confirmant son intention d'entreprendre les travaux.
Sans réponse de l'exploitant **trois jours après cette lettre de rappel, l'entreprise peut entreprendre les travaux**.

DICT en ligne

Gaz de France et EDF ont réalisé une application sur Internet qui permet :
• à l'entreprise de télécharger, de remplir et d'adresser la DICT,
• à l'exploitant de retourner le récépissé avec l'ensemble des renseignements utiles : www.dictplus.com
L'extension de cette application à d'autres exploitants, notamment à France Télécom, est en cours.

Bâtiment actualité n° 19 - 9 novembre 2004

(1) Plan particulier de sécurité et de protection de la santé

ÉCHAFAUDAGES 1. Montage, modification

Les salariés qui montent et démontent des échafaudages doivent avoir reçu une formation adéquate. Aujourd'hui des contrôleurs du travail, des maîtres d'ouvrage demandent aux entreprises de justifier de la formation des salariés au montage d'échafaudage. Les référentiels de connaissances sont téléchargeables sur www.inrs.fr

Utilisation et montage des échafaudages

Le décret du 1er septembre 2004 reprend, pour les données techniques, les dispositions préexistantes du décret du 8 janvier 1965 ; en revanche il instaure des obligations nouvelles relatives aux compétences des personnels chargés du montage, du démontage ou des modifications d'échafaudages.
L'accent est mis sur la formation des salariés appelés à réaliser les opérations précitées et sur l'exploitation des documents donnant les instructions de montage et de démontage des échafaudages (plan de montage, notice du fabricant, plan de démontage, note de calcul).

Formation au montage, à la modification, au démontage d'échafaudages

Les échafaudages ne peuvent être montés, démontés ou sensiblement modifiés que :
- sous la direction d'une personne compétente,
- et par des salariés qui ont reçu une formation adéquate et spécifique aux opérations envisagées.
Le décret énumère les connaissances minimales exigées :
- la compréhension du plan de montage, de démontage ou de transformation de l'échafaudage ;
- la sécurité lors du montage, du démontage ou de la transformation de l'échafaudage ;
- les mesures de prévention des risques de chute de personnes ou d'objets ;
- les mesures de sécurité en cas de changement des conditions météorologiques qui pourrait être préjudiciable aux personnes en affectant la sécurité de l'échafaudage en question ;
- les conditions en matière d'efforts de structures admissibles ;
- tout autre risque que les opérations de montage, de démontage et de transformation précitées peuvent comporter.

Quelles compétences ?

Les partenaires sociaux ont élaboré une recommandation qui fixe, en annexes, les référentiels de compétences pour les opérateurs en phase[1] :
• **conception** (annexe 2), • **montage** (annexe 3), • **exploitation** (annexe 4), • **utilisation** (annexe 5).
Ces compétences peuvent avoir été acquises par certains CAP ou CQP de la profession qui intègrent le travail sur échafaudage (notamment pour l'annexe 5).
La recommandation fournit également des documents pratiques tels que :
- un procès-verbal de réception de travaux d'échafaudage,
- un rapport de vérification d'un échafaudage de pied.

Les documents indispensables

La notice du fabricant est disponible

La personne qui dirige le montage, le démontage, la modification d'un échafaudage, ainsi que les travailleurs qui y participent, doivent disposer de la notice du fabricant ou du plan de montage et de démontage, et notamment de toutes les instructions qu'il peut comporter.
Lorsque le montage de l'échafaudage correspond à celui prévu par la notice du fabricant, il doit être effectué conformément à la note de calcul à laquelle renvoie cette notice.

• Pas de note de calcul

Lorsque cette note de calcul n'est pas disponible ou que les configurations structurelles envisagées ne sont pas prévues par celle-ci, un calcul de résistance et de stabilité doit être réalisé par une personne compétente.

• L'échafaudage ne correspond pas à la notice. Lorsque la configuration envisagée de l'échafaudage ne correspond pas à un montage prévu par la notice, un plan de montage, d'utilisation et de démontage doit être établi par une personne compétente.
Ces documents doivent être conservés sur le lieu de travail.

Prescriptions techniques relatives aux échafaudages

Les prescriptions techniques retenues par le décret (planchers, garde-corps, plinthes, dispositifs latéraux antichutes, lisses…) n'appellent pas de remarques particulières ; elles ont été reprises du décret du 8 janvier 1965.
Une protection appropriée contre le risque de chute de hauteur et le risque de chute d'objet doit être assurée avant l'accès à tout niveau d'un échafaudage lors de son montage, de son démontage ou de sa transformation.

Le décret du 1er septembre 2004

Il introduit dans le code du travail des dispositions interprofessionnelles :
• sur le travail en hauteur
• sur l'utilisation des échelles escabeaux, marchepieds
• sur l'utilisation des cordes
• sur l'utilisations et le montage des échafaudages

Attestation de compétences

Pour responsabiliser les salariés, encore faut-il qu'elle soit délivrée à bon escient. Il peut donc être nécessaire de faire « une piqûre de rappel » aux salariés monteurs et utilisateurs d'échafaudages. La formation peut être extérieure ou interne à l'entreprise. Les entreprises vont être très sollicitées par les centres de formation, car le marché potentiel des salariés à former est énorme.
Pour trouver un centre de formation adapté à vos besoins, contactez la Fédération de votre département et/ou votre délégué départemental OPPBTP.

Bâtiment actualité n° 17 - 12 octobre 2004

(1) Recommandation n° 408 adoptée le 10 juin 2004, éditée par l'INRS.

ÉCHAFAUDAGES *2. Vérifications*

Veiller à la conformité et au bon état de conservation des échafaudages est un moyen sûr de réduire les accidents du travail liés à ces équipements. La chute de hauteur reste le risque majeur d'accidents graves dans la profession.

E

Les conditions d'exécution et la périodicité des vérifications générales et des examens spécifiques applicables aux échafaudages sont précisées[1].

Les vérifications générales périodiques

Journalières
Examen de conservation visuel pour s'assurer que l'échafaudage n'a pas subi de dégradations perceptibles pouvant créer des dangers.

Trimestrielles
Examen approfondi de l'état de conservation de l'échafaudage. Cet examen implique des vérifications techniques (voir, ci-après, le contenu de l'examen de conservation).

Avant mise ou remise en service
Examen d'adéquation, de montage et d'installation lors de la première utilisation, lors d'un changement de site, lors d'une transformation importante ou après une interruption d'utilisation de plus d'un mois.

Les examens spécifiques

Examen d'adéquation
Vérifier que l'échafaudage est approprié aux travaux à réaliser, aux risques auxquels les salariés sont exposés et aux conditions d'utilisation définies par le fabricant.

Examen de montage et d'installation
Vérifier que l'échafaudage est monté et installé de façon sûre, conformément à la notice, ou à la note de calcul si l'échafaudage a été monté dans une autre configuration que celle prévue par la notice.

Examen de l'état de conservation
Vérifications techniques du bon état de conservation.
Cet examen approfondi est trimestriel. Il porte sur :
- la présence et la bonne installation des dispositifs de protection collective et des moyens d'accès,
- l'absence de déformation permanente ou de corrosion des éléments constitutifs de l'échafaudage pouvant compromettre sa solidité,
- la présence de tous les éléments de fixation ou de liaison des constituants de l'échafaudage et l'absence de jeu décelable susceptible d'affecter ces éléments,
- la bonne tenue des éléments d'amarrage et l'absence de désordre au niveau des appuis et des surfaces portantes,
- la présence de tous les éléments de calage, de stabilisation ou d'immobilisation,
- la bonne fixation des filets et des bâches sur l'échafaudage, ainsi que la continuité du bâchage sur toute la surface extérieure,
- le maintien de la continuité, de la planéité, de l'horizontalité et de la bonne tenue de chaque niveau de plancher,
- la visibilité des indications sur l'échafaudage relatives aux charges admissibles,
- l'absence de charges dépassant les limites admissibles,
- l'absence d'encombrement des planchers.

Toutes ces vérifications peuvent être faites dans l'entreprise par des compagnons formés ; à l'exception de la vérification visuelle journalière, **elles sont consignées sur le registre de sécurité**.

En 2002 : accidents à partir d'un échafaudage
- 2 827 arrêts de travail
- 418 handicaps à vie
- 10 accidents mortels

Bâtiment actualité n° 3 - 8 février 2005

(1) Arrêté du 21 décembre 2004, en complément du décret du 1er septembre 2004 sur les travaux en hauteur.

ÉCHAFAUDAGES VOLANTS *3. Moufles à cordes*

Certaines entreprises utilisant des plateaux suspendus par des cordes et des moufles ont reçu des mises en demeure d'inspecteurs du travail et/ou des injonctions d'agents des Cram leur demandant de mettre leur matériel en conformité avec les exigences réglementaires[1].

Est-il interdit aujourd'hui d'utiliser des plateaux d'échafaudages munis de moufles à cordes ?

La réglementation relative aux équipements de travail n'est pas rédigée en termes d'interdiction d'utilisation mais en termes d'exigences techniques auxquelles ils doivent répondre.
Les plateaux suspendus par des cordes et des moufles ne répondent plus aujourd'hui aux exigences techniques réglementaires applicables aux équipements de travail servant au levage des personnes (notamment absence de blocage automatique et absence de parachute en cas de décrochage accidentel).
L'obligation de mise en conformité de ces équipements date du 5 décembre 2002.
Attention ! Le fait que les plateaux d'échafaudages suspendus par des cordes et des moufles répondent aux exigences du décret du 8 janvier 1965 ne les rend pas conformes pour autant. La réglementation a évolué et ces deux articles sont obsolètes depuis la parution du décret 98-1084 du 2 décembre 1998.
Pour éviter toute ambiguïté réglementaire, ils font partie des 88 articles du décret du 8 janvier 1965 abrogés au 1er juillet 2004.

Quels sont les risques juridiques encourus par les utilisateurs de plateaux équipés de moufles à cordes ?

En l'absence d'accident : mise en demeure de l'inspection du travail de mettre le mode de suspension des plateaux en conformité, c'est-à-dire concrètement de remplacer les **moufles et les cordes par des treuils et des câbles**.
En cas d'accident : exposition à des condamnations civiles et pénales pour avoir laissé en exploitation des équipements non-conformes.
Attention ! En matière civile, la seule non-conformité du matériel emportera reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur avec paiement de dommages et intérêts à la victime.

Que faire en cas de mise en demeure de l'inspection du travail ou d'injonction de la Cram ?

Dans les deux cas, il faut obtempérer et **remplacer les moufles**.
Ne pas obtempérer à une mise en demeure de l'inspection du travail expose l'entreprise à un procès-verbal, puis à une audience pénale avec condamnation à une amende.
Ne pas obtempérer à une injonction de la Cram expose l'entreprise à une majoration de son taux d'accident du travail (pouvant aller jusqu'à 200 % si l'entreprise persiste dans l'immobilisme).
Attention ! Si un accident survient alors que l'entreprise est sous mise en demeure ou injonction, les responsabilités civiles et pénales seront aggravées.

Bâtiment actualité n° 8 - 20 avril 2004

(1) Articles R. 233-14 à R. 233-41 du code du travail.

ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Conseils pratiques

Vous êtes nombreux à vous interroger sur vos obligations en matière de fourniture de vêtements de travail, de vêtements de pluie, de chaussures de sécurité...

E

Evaluation des risques professionnels

Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs, après évaluation des risques liés à son activité, des équipements de protection individuelle appropriés aux risques à éviter et aux conditions dans lesquelles le travail est réalisé.

Charge financière

Les équipements de travail sont fournis gratuitement par l'employeur. Ils ne constituent ni des avantages en nature, ni des frais professionnels. Ce sont désormais des frais d'entreprise.

Entretien, réparations et remplacement

L'employeur doit assurer chaque fois que c'est nécessaire, l'entretien, le bon fonctionnement, les réparations et le remplacement des équipements de protection individuelle.
Les dispositions des conventions locales qui prévoient une périodicité minimale au renouvellement des EPI ne sont plus applicables.

Information et formation des travailleurs

Le chef d'établissement doit informer les travailleurs qui utilisent les EPI :
- des risques contre lesquels l'EPI les protège,
- des conditions d'utilisation, de nettoyage et de stockage.
Lorsque l'EPI est d'utilisation complexe (exemples : appareil de protection respiratoire et système d'arrêt des chutes), les travailleurs doivent bénéficier d'une formation adéquate à leur utilisation avec entraînement au port.

Utilisation

Le code du travail fait obligation à l'employeur de veiller à l'utilisation effective des équipements de travail. Il est admis par la jurisprudence que n'étant pas présent sur les chantiers, un entrepreneur de bâtiment ne peut assurer cette surveillance... mais, dans ces conditions, l'employeur doit déléguer cette surveillance à un personnel d'encadrement présent sur le chantier (chef d'équipe par exemple).

Vérifications périodiques obligatoires

Certains EPI sont soumis à des vérifications périodiques réglementaires.
Exemples :
Les systèmes d'arrêts de chute, les appareils de protection respiratoire, les gilets de sauvetage sont soumis à une vérification annuelle par une personne qualifiée appartenant ou non à l'établissement, avec inscription sur le registre de sécurité.

Gants pour les maçons

La Commission d'attribution de la marque « Recommandé par les maçons », pilotée par l'OPPBTP, est maintenant opérationnelle. Elle vise à distinguer, après tests sur chantiers, des gants adaptés aux activités de la maçonnerie. D'ores et déjà cinq références ont été sélectionnées* :

Référence	Marque	Activités
Power flex	Ansell	construction
Hyflex 11-627	Ansell	enduit/finitions/carrelage
Finedex 2094431	Bacou-Dalloz	coulage béton enduit/finitions/carrelage
Perfect Fit 2400251	Bacou-Dalloz	enduit/finitions/carrelage
Jersette 300	MAPA	coulage béton

*utilisation de la marque accordée jusqu'en novembre 2008 sous réserve de non-modification des caractéristiques du gant.

EPI et marquage CE

Choisir des EPI ayant le marquage CE et conformes aux normes en vigueur, en fonction du risque qu'ils doivent éviter. Pensez à prendre conseil auprès de votre médecin du travail et de votre délégué OPPBTP.

Qu'est-ce qu'un EPI ?

Au sens réglementaire du terme, sont des EPI : un casque, des chaussures de sécurité, des gants, des bouchons d'oreilles, un système d'arrêt de chute, des lunettes de sécurité, un appareil de protection respiratoire, un vêtement de pluie, un vêtement de travail…

Conseils pratiques

Pour remplir les obligations d'entretien, mettre en place un contrôle visuel des EPI d'usage courant non soumis réglementairement à vérifications périodiques (casques, gants, lunettes par exemple). Dans le cadre de l'organisation des responsabilités (délégations de pouvoirs), cette mission peut être affectée à un personnel d'encadrement de chantier et/ou chaque utilisateur peut être invité à signaler les défectuosités constatées.

Se renseigner

Pour en savoir plus sur les EPI
Manuel pratique de prévention n° 241 D 96 disponible auprès de votre comité régional OPPBTP.
Code commande : A 2 P 01 95
Pour un registre de sécurité
SEBTP - Tél. : 01 40 69 53 16
Pour organiser vos responsabilités
Guide pratique Santé et Sécurité : obligations des employeurs et responsabilité pénale (2002).

Bâtiment actualité n° 11 - 7 juin 2005

ÉVALUATION DES RISQUES *1. Où en êtes-vous ?*

En 2002[1], nous vous avons préparé à la démarche d'évaluation des risques professionnels.
L'avez-vous menée ?

Le document unique

Vous deviez établir un document appelé « document unique » pour le 7 novembre 2002.
Le document unique est tenu à la disposition :
- des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu,
- des délégués du personnel,
- des salariés exposés aux risques professionnels identifiés,
- du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition :
- de l'inspecteur du travail,
- des agents de la Cram,
- des conseillers de l'OPPBTP.

Les interlocuteurs internes de l'entreprise ou les interlocuteurs prévention détiennent un droit de communication prévu par les textes réglementaires.

Qui peut les demander ?

Les assureurs vont demander ce document, à partir du 1er janvier prochain, à l'occasion du renouvellement des contrats de responsabilité civile des chefs d'entreprise, afin d'évaluer le risque de « faute inexcusable » de leurs adhérents BTP.
Les sociétés de travail temporaire vont le demander également pour évaluer la capacité des entreprises à accueillir le salarié temporaire en sécurité.
Les maîtres d'ouvrage de sites industriels, de sites chimiques, de sites aéroportuaires le demandent déjà.
Et puis, bien sûr, ne pas oublier les **procureurs** qui viennent d'être invités par le garde des Sceaux à faire figurer le document unique dans les actes de procédure des enquêtes accidents du travail et maladies professionnelles.

L'évaluation des risques

• **Si vous avez mené votre démarche** d'évaluation des risques à terme et élaboré votre document, vous ne devez pas oublier qu'il s'agit maintenant de **mettre en œuvre le plan de prévention** destiné à éviter ou réduire les risques évalués.
• **Si vous n'avez pas réalisé la démarche,** et n'êtes pas décidé à le faire, vous devez savoir :
• qu'en l'absence d'accident, vous vous exposez à des sanctions pénales pour non rédaction du document (1500 €),
• qu'en cas d'accident, vous aggravez considérablement votre responsabilité civile (faute inexcusable) et votre responsabilité pénale.

MAEVA 2

La parution de Maeva 2 est une excellente occasion de formaliser votre document unique et de lancer votre plan d'action, si ce n'est pas déjà fait.
L'OPPBTP lance un outil logiciel d'évaluation des risques, plus convivial, plus ergonomique, plus rapide, plus complet : Maeva BTP 2.
Le logiciel sur PC, accompagné d'une aide à l'utilisation, permet de :
- formaliser son évaluation des risques par une démarche santé sécurité,
- éditer le document unique et les documents de liaison avec le service médical,
- accéder par Internet à des solutions pratiques en vue d'élaborer un plan d'actions,
- récupérer et enrichir les données traitées par Maeva 1.

Le logiciel Maeva 2 est distribué par SEBTP, les comités OPPBTP, les éditions du Moniteur au prix de 50 €.
Le manuel Maeva 2 plus particulièrement destiné aux TPE, accompagné de son Cd-rom sera disponible auprès des mêmes distributeurs au pris de 30 €.
www.sebtp.com

Bâtiment actualité n° 9 - 2 mai 2006

Bâtiment actualité n° 1 - 13 janvier 2003
Bâtiment actualité n° 16 - 29 septembre 2003

(1) Evaluation des risques, Bâtiment actualité nº 20 de 2001 et nos 11, 12, 13, 16, 18 de 2002.

ÉVALUATION DES RISQUES *2. En savoir plus*

E

L'évaluation des risques est une obligation ancienne, seule la traçabilité de cette évaluation est une obligation nouvelle.

Depuis le 1er janvier 1993[1], les employeurs doivent mettre en œuvre les principes généraux de prévention (voir encadré).
Depuis cette date, l'évaluation des risques vient en deuxième position dans les principes généraux de prévention juste après le principe d'évitement des risques.
Cependant le code du travail n'avait pas organisé la formalisation de l'évaluation des risques, ce qui était contraire à la directive européenne à l'origine de cette obligation, et la France fut sommée de régulariser la situation.
C'est ainsi que la **formalisation de l'évaluation des risques** instituée en 1993 est prévue[2] et la transcription des résultats sur un document unique exigible à compter du 7 novembre 2002.

Une formalisation de l'évaluation des risques pour quoi faire ?

Pour « photographier », à date régulière, le niveau des risques existants dans les entreprises et permettre à l'employeur de disposer d'un outil pour **bâtir un programme de prévention.**
L'évaluation des risques n'est pas une finalité en soi, c'est le préalable à la démarche de prévention que doit mettre en œuvre chaque employeur.

Qui peut demander le document unique d'évaluation ?

Réglementairement, l'inspecteur du travail, les agents des Cram, les délégués OPPBTP.
Contractuellement, les maîtres d'ouvrage, les assureurs, les sociétés de travail temporaire.
Judiciairement, le procureur dans toutes les instructions d'accidents graves et mortels.

Attention : depuis le 1er janvier 2004, des assureurs demandent le document unique d'évaluation pour maintenir ou modifier l'assurance « faute inexcusable » des entreprises.

Que risquez-vous à ne rien faire ?

Réglementairement, une amende de 1500 € pour la seule absence du document.
Contractuellement, des difficultés avec les prestataires, assureurs, donneurs d'ordres qui le réclameront comme préalable à la contractualisation de la relation commerciale.
Judiciairement, en cas d'accident, si l'absence de document va de pair avec l'absence d'une démarche prévention :
- une responsabilité civile aggravée (reconnaissance d'une faute inexcusable et condamnation à payer des dommages-intérêts à la victime),
- une mise en cause de la responsabilité pénale du chef d'entreprise pour manquement délibéré à une obligation particulière de sécurité.

Attention
Nous pouvons évaluer à un niveau élevé les risques financiers et juridiques que prennent les entreprises qui ne se décideraient pas à formaliser l'évaluation de leurs risques professionnels.
Et pour celles qui ont fait l'exercice, rien ne serait pire que de se contenter du document et de ne pas mettre en œuvre les actions correctrices des risques évalués.

Quels outils avez-vous à disposition ?

Un outil privilégié réalisé par l'OPPBTP et décliné en version CD-rom ainsi qu'en version papier : Maeva-BTP.
Différents outils réalisés localement en partenariat avec les Cram et les DRTE.

Vous n'avez encore rien fait et vous avez besoin d'aide ?

Contactez votre Fédération départementale et votre délégué départemental OPPBTP. Les Fédérations ont programmé des stages animés par l'OPPBTP pour vous aider à vous approprier la démarche et l'outil d'évaluation.

Prévenir, c'est...

- Eviter les risques.
- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- Combattre les risques à la source.
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- Planifier la prévention en intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants.
- Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

(Art L.230-2 II du code du travail).

Bâtiment actualité n° 21 - 8 décembre 2003

(1) Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 assurant la transposition de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989.
(2) Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

EXTINCTEURS *Choix et maintenance*

Les extincteurs sont un des moyens de prévention et de lutte contre l'incendie. Le respect de vos obligations en la matière va intéresser tout aussi bien l'inspecteur du travail que votre assureur. Quelles sont les règles applicables pour le choix, le nombre d'appareils obligatoires et les conditions de maintenance des extincteurs ?

Ce que disent les textes[1]

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu afin d'assurer le sauvetage du personnel.
Le premier secours est effectué avec des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.

Commentaire
Le texte du code du travail ne vise que le sauvetage du personnel mais votre assureur ne verra que des avantages à ce que vous preniez les mesures appropriées pour sauver, en même temps que le personnel, le matériel et les équipements.

Le nombre d'extincteurs

Il y a au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée de 6 litres au minimum pour 200 mètres carrés de plancher, avec un minimum d'un appareil par niveau. Lorsque les locaux présentent des risques d'incendie particuliers, notamment électriques, ils doivent être dotés d'extincteurs dont le nombre et le type sont appropriés aux risques.

Exemples de locaux présentant des risques d'incendie particuliers :
• locaux où sont utilisées des matières ou mis en œuvre des procédés exposant les salariés au risque d'incendie et/ou d'explosion ;
• dépôts, ateliers où sont stockés des produits classés explosifs, comburants, extrêmement inflammables ou facilement inflammables.
Dans ces locaux, l'installation d'extincteurs appropriés s'accompagne de l'interdiction de fumer, interdiction qui doit être signalée à l'aide de panneaux conformes à la réglementation[2].

Quels extincteurs ?

Un extincteur n'est efficace que s'il est adapté au feu qu'il est appelé à combattre.
Pour choisir l'extincteur approprié, la norme NF EN 2 distingue quatre classes de feu.
• Classe A : feux de matériaux solides
• Classe B : feux de liquides ou de solides liquéfiables
• Classe C : feux de gaz
• Classe D : feux de métaux
La fabrication des extincteurs est réglementée et normalisée[3].

Entretien et vérification des extincteurs

Comme les autres installations de sécurité de l'établissement, les extincteurs doivent être entretenus et vérifiés régulièrement[4].
Les textes ne fixent pas la périodicité des entretiens et vérifications, mais selon l'administration et les préventeurs, suivre les recommandations de l'Apsad[5] est un bon moyen pour l'employeur de remplir son obligation réglementaire.

Recommandations APSAD

Tous les trois mois
Un personnel de l'établissement ou un vérificateur qualifié s'assure que tous les appareils sont à la place prévue, parfaitement accessibles et en bon état extérieur.

Tous les six mois, sinon une fois par an
Un personnel de l'établissement ou un vérificateur qualifié procède à certaines vérifications prévues par le constructeur.

Tous les ans
Il est procédé à une vérification par un installateur certifié par CNPP Certification[6] (sous la marque Apsad installateur d'extincteurs mobiles) ou un vérificateur également certifié par CNPP Certification.
Cette vérification donne lieu à un compte rendu dont un exemplaire doit être envoyé par l'assuré à son assureur.
La FFSA[7] recommande que tout appareil de plus de dix ans d'âge soit soumis à la vérification du constructeur.

Pour en savoir plus
Brochure INRS ED 802 disponible gratuitement auprès des Cram
www.inrs.fr

Bâtiment actualité n° 20 - 24 novembre 2003

(1) Article R.232-12-17 du code du travail.
(2) Article R.232-12-14 du code du travail.
(3) Article R.232-12-19 du code du travail.
(4) Article R.232-1-12 du code du travail.
(5) Assemblée plénière des sociétés d'assurances dommages.
(6) Centre national de prévention et de protection.
(7) Fédération française des sociétés d'assurance.

FAUTE INEXCUSABLE

1. Responsabilité civile des employeurs

La Cour de cassation a élargi la définition de la faute inexcusable. Ce n'est plus seulement une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'une omission volontaire, mais le manquement à toute obligation de sécurité.

La responsabilité pénale des employeurs est traitée au chapitre : « Accidents du travail, responsabilité pénale ». Quelles sont les règles applicables en matière de responsabilité civile à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP) ?

F

La réparation civile des AT/MP

Le principe

Depuis une loi de 1898, la réparation des AT/MP repose sur une notion de réparation automatique et forfaitaire du préjudice.

Le salarié reçoit l'ensemble des prestations prévues par la branche AT/MP financée par les cotisations des entreprises (remboursements de frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, prise en charge des frais de transport, de rééducation fonctionnelle, de rééducation professionnelle, indemnités journalières, rente d'incapacité...).

Du fait de cette indemnisation forfaitaire, le salarié ne peut pas obtenir de réparation complémentaire devant les juridictions civiles.

L'exception au principe

Lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une « faute inexcusable de l'employeur », le salarié et ses ayants droit peuvent demander une indemnisation complémentaire.

Cette indemnisation complémentaire permet de majorer la rente versée à la victime et ses ayants droit et de réparer les préjudices causés par les souffrances physiques et morales, les préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que le préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle.

Ce qu'il y a de nouveau

En 2000, la loi[1] a mis fin à l'identité de la faute civile et de la faute pénale. En l'absence de contentieux pénal ou de faute pénale, un salarié peut donc mettre en cause la responsabilité civile de son employeur, par le biais du contentieux de la faute inexcusable.

Tant que la faute inexcusable restait liée à l'existence d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, avec la conscience du danger que devait en avoir son auteur, la portée de la loi sur les contentieux de la faute inexcusable restait difficile à apprécier.

Mais aujourd'hui, saisie des contentieux liés aux maladies professionnelles dues à **l'amiante**, la Cour de cassation a remis en cause **la définition de la faute inexcusable[2].**

Elle estime

- « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers lui d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ;
- que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable […] lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

Par cette motivation, la Cour de cassation élargit la définition de la faute inexcusable, qui ne nécessite plus d'avoir commis une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'une omission volontaire.

Le seul fait qu'un salarié soit malade fait présumer de la responsabilité de l'employeur qui, en matière de responsabilité civile, est désormais soumis à une **obligation de résultat**.

Une évolution inquiétante

La fin de l'identité entre la faute civile et la faute pénale, conjuguée avec la nouvelle définition de la faute inexcusable, élargit considérablement la responsabilité civile des entreprises. Dès lors, les contentieux risquent de se multiplier.

Dans le même temps,

- la Cour des comptes, dans un rapport rendu public le 20 février 2002, critique l'indemnisation des victimes d'AT/MP et préconise une profonde réforme de la gestion du risque ;
- les syndicats de salariés, les associations de victimes militent pour une réparation intégrale des AT/MP.

Quelques rappels utiles

La responsabilité civile[3] a pour objet la réparation du préjudice causé.

« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence. »

« On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre. »

Ces articles qui régissent la responsabilité civile personnelle de chacun s'appliquent également à la responsabilité civile des chefs de famille et des chefs d'entreprise, au titre de la responsabilité des « personnes dont on doit répondre ».

Conseils

- Restez vigilant sur la prévention des risques professionnels.
- Vérifiez si vous êtes bien assuré pour votre « faute inexcusable » et celle des personnes préposées à la direction.
- Signalez à votre Fédération toute dérive des contentieux « faute inexcusable » et toute hausse intempestive des tarifs d'assurance civile.

Bâtiment actualité n° 6 - 25 mars 2002

(1) Loi pénale du 10 juillet 2000.
(2) Arrêt du 28 février 2002.
(3) Basée sur les articles 1382 à 1384 du code civil.

FAUTE INEXCUSABLE

2. AT/MP : système de réparation

Responsabilité civile des AT/MP : la Cour de cassation confirme la nouvelle définition de la faute inexcusable. Nous avons fait le point[1] sur la responsabilité civile en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Nous avions évoqué la nouvelle définition de la faute inexcusable[2] pour les **maladies professionnelles**.
La Cour de cassation avait estimé
• « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers lui d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ;
• que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable [...] lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

Par cette motivation, la Cour de cassation élargissait la responsabilité des employeurs en matière de maladies professionnelles.
Le 11 avril 2002, elle a confirmé cette nouvelle définition de la faute inexcusable en l'appliquant aux **accidents du travail**.
Aux termes d'une motivation parfaitement identique, la Cour a estimé :
• « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les **accidents du travail** ;
• que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable […] lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».
Mais le présent arrêt n'est pas une simple application de la jurisprudence[2]. **Il la précise et la complète** :
• Définition de l'accident du travail et effets de la faute inexcusable[3],
• Obligation de résultat en matière contractuelle[4],
• Principes généraux de prévention en matière de santé et de sécurité au travail [5].

La jurisprudence prend donc clairement position pour la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP).
A terme, c'est bien l'ensemble du système de réparation des AT/MP qui est remis en cause.

Conseils

• Restez vigilant sur la prévention des risques professionnels.
• Vérifiez si vous êtes bien assuré pour votre « faute inexcusable » et celle des personnes préposées à la direction.
• Signalez à votre Fédération toute dérive des contentieux « faute inexcusable » et toute hausse intempestive des tarifs d'assurance civile.

Bâtiment actualité n° 10 - 27 mai 2002

(1) BA n° 6 du 25 mars 2002, page précédente.
(2) Arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2002.
(3) Articles L.411-1 et L.452-1 du code de la Sécurité sociale
(4) Article 1147 du code civil
(5) Article L.230-2 du code du travail

F

FORMATIONS OBLIGATOIRES *Règles de sécurité*

Informer ses salariés et les former au contenu et au respect des règles de sécurité est pour l'employeur, un des meilleurs moyens de remplir ses obligations et d'éviter ainsi des condamnations civiles et pénales.

La liste des formations particulières et obligatoires à la sécurité s'accroît. Faisons le point des obligations actuelles… et à venir.

F

Premiers secours

L'employeur doit préparer chaque salarié à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail. Cette formation aux premiers secours doit être dispensée dans le mois qui suit l'affectation à son emploi[1].
Pour savoir comment mettre en place cette formation, vous pouvez prendre contact avec :
• votre médecin du travail
• votre délégué OPPBTP,
• votre Fédération départementale.
Si vos salariés n'ont pas reçu cette formation, vous pouvez profiter de l'opération « 100 minutes pour la vie » organisée par l'OPPBTP et la Croix-Rouge chaque année.

Conduite des poids lourds

Contactez votre Fédération départementale et consultez le dossier Bâtiment actualité (Voir encadré : Lire aussi). Par ailleurs, vous pouvez vous procurer des modèles d'attestation sur le site de votre département ou région.

Conduite d'engins de chantier et d'appareils de levage

Tous les conducteurs :
• d'engins de chantier,
• de chariots automoteurs de manutention,
• de grues mobiles,
• de grues auxiliaires de chargement,
• de grues à tour,
• de PEMP (plates-formes élévatrices mobiles de personnel) doivent avoir reçu une formation adéquate à la conduite en sécurité et être munis d'une autorisation de conduite de leur employeur[2].
Retrouvez toutes les informations sur les Caces sur le site www.inrs.fr

Montage et utilisation d'échafaudages

Toutes les entreprises sont concernées. Les échafaudages ne peuvent être montés, démontés ou sensiblement modifiés que sous la direction d'une personne compétente et par des travailleurs qui ont reçu une formation adéquate et spécifique aux opérations envisagées[3].
Les entreprises doivent pouvoir justifier auprès de l'inspection du travail de la formation de leurs monteurs d'échafaudages. La pertinence et la qualité de la formation dispensée aux monteurs d'échafaudages sont de la responsabilité des chefs d'entreprise. Pour aider ces derniers à dispenser la formation « adéquate » exigée par les textes, les partenaires sociaux de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) ont défini, pour les monteurs d'échafaudages, les référentiels de connaissances et savoir-faire[4]. Le ministère du Travail considère que les entreprises qui suivent les recommandations de la Cnam, remplissent leur obligation réglementaire. Vous pouvez retrouver le texte de la recommandation n° 408 sur le site www.inrs.fr

Amiante

A partir du 26 novembre 2005, les entreprises devront pouvoir justifier que tous les salariés susceptibles d'être exposés à l'inhalation de fibres d'amiante, ont reçu une formation adéquate à la prévention du risque amiante. En 1996, un décret[5] avait posé l'obligation de formation à la connaissance des dangers de l'amiante sans la préciser. En 2005, un arrêté[6] a fixé les objectifs que doit atteindre cette formation. Il n'est guère possible d'inclure dans cet article le tableau des objectifs à atteindre selon que l'entreprise effectue des opérations de retrait ou de confinement d'amiante, ou des opérations de maintenance sur des matériaux contenant de l'amiante, mais vous pouvez :
• vous procurer le texte de l'arrêté sur le site www.legifrance.fr
• contacter votre Fédération départementale.

Le savez-vous ?

Un salarié formé, informé des règles à suivre et muni des équipements de travail adéquats au travail à réaliser, doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail[7]. En l'absence d'accident, le non-respect des règles de sécurité par un salarié formé est une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail[8]. En cas d'accident, et en l'absence de toute délégation de pouvoir, le salarié formé qui ne respecte pas les règles de sécurité dans l'exécution de son travail est reconnu responsable[9]. Rappelons qu'en dehors de ces obligations de formation spécifiques, les employeurs ont une obligation plus générale de formation au port des **équipements de protection individuelle** (masque, lunettes, bouchons d'oreilles), à l'utilisation des **équipements de travail** (chariot automoteur, scie circulaire…), à l'exposition du **risque chimique**, à l'exécution du travail.

Lire aussi

Bâtiment actualité : • n° 7 du 5 avril 2005. Dossier : Conducteurs routiers : formations obligatoires ;
• n° 15 du 13 septembre 2005 (p. 8) Conducteurs de véhicules : formations obligatoires.

Bâtiment actualité n° 16 - 27 septembre 2005

(1) Article R.231-7 du code du travail.
(2) Article R.233-13-19 du code du travail.
(3) Article R.233-13-31 du code du travail.
(4) Ces référentiels sont définis dans la recommandation du Comité technique national BTP n°408 relative aux échafaudages de pied.
(5) Décret du 7 février 1996.
(6) Du 25 avril 2005 entrant en vigueur le 26 novembre 2005, JO du 26 mai 2005.
(7) Article L.230-3 du code du travail.
(8) Cass. Soc 4 mai 1995 ; 22 mai 2002 ; 23 mars 2005.
(9) Cass. Soc 28 février 2002.

FUMER AU TRAVAIL *Ateliers ou chantiers*

A l'heure où le gouvernement envisage de renforcer la loi Evin, qu'en est-il de l'interdiction de fumer sur les lieux de travail ?

Plusieurs textes prévoient de façon spécifique une interdiction de fumer sur les lieux de travail pour des raisons de sécurité.
C'est ainsi qu'il est interdit de fumer :
• à proximité de substances, de préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables[1],
• dans les zones où les travailleurs sont exposés à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction[2],
• dans les locaux susceptibles de présenter des risques dus au plomb[3].
Ces agents et substances font l'objet d'un étiquetage et d'une signalisation spécifiques que les salariés doivent savoir interpréter.
La loi Evin[4] et son décret d'application ont édicté une interdiction de fumer de portée générale qui dépasse les préoccupations de santé et de sécurité au travail, et répond à des considérations de santé publique.
Cette interdiction s'applique aux lieux fermés et couverts qui constituent les lieux de travail et sont occupés collectivement.
Et la Cour de cassation a rappelé le 29 juin 2005, que l'employeur a l'obligation de protéger les non-fumeurs. L'employeur ne doit pas se contenter d'édicter des règles de protection, il doit les faire respecter.

Ce que peuvent faire les entreprises

Les entreprises doivent adapter l'interdiction de fumer à leur activité, à leur configuration et aux risques existants dans les locaux ou sur les lieux faisant l'objet de l'interdiction.

Exemples
Postes de travail en atelier

Un menuisier est « doublement » légitime à interdire de fumer aux postes de travail dans un atelier.
Il est légitime au regard de la loi Evin indépendamment de toute clause inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service.
En effet, l'atelier de menuiserie doit être considéré comme un local fermé, même si les portes sont maintenues ouvertes pour l'exploitation[5].
La réglementation santé publique y est applicable puisque les ateliers ne sont pas compartimentés en locaux individuels.
Il est également légitime à interdire de fumer aux postes de travail en atelier au regard de l'obligation générale de sécurité qui est mise à sa charge.
En effet, la présence de copeaux, de colles, de vernis, de diluants, de produits de traitement des bois dans les ateliers justifie la mise en œuvre de l'interdiction de fumer au titre de la prévention des risques d'incendie et d'explosion.

Postes de travail de pose sur chantier

Il sera tout aussi légitime, toujours pour des raisons de sécurité, à interdire de fumer aux postes de travail de pose sur chantier en raison :
• des risques liés à la coactivité et à la présence, par exemple, de postes de soudure avoisinants ou de produits dangereux,
• des risques propres à l'entreprise si les salariés sont amenés à manipuler eux-mêmes des produits dangereux,
• de prescriptions particulières imposées par les entreprises clientes et mentionnées dans les plans de prévention (sites chimiques, par exemple).
• de prescriptions particulières imposées par la maîtrise d'ouvrage et mentionnées dans le PGCSPS.

A noter que si l'employeur a pris une mesure d'interdiction de fumer au poste de travail, il n'est pas tenu d'organiser des « pauses cigarettes » pendant le temps de travail.

La FFB propose...

Un règlement intérieur à l'usage des entreprises
L'interdiction de fumer pour des raisons de sécurité relève des prescriptions à inscrire dans le règlement intérieur ou dans une note de service pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de l'établir.
Cette interdiction ne peut être générale et doit répondre au principe d'évaluation des risques en précisant les lieux et postes de travail où il est interdit de fumer.
Dans le respect de ce principe, le règlement intérieur proposé par la FFB rappelle à l'article 7 qu'il est interdit :
• de fumer dans les endroits exposés aux risques d'incendie ou d'explosion,
• de fumer à proximité de produits inflammables tels que colles, vernis, produits de décollage, etc.
Ce règlement est disponible auprès de la SEBTP. Tél. : 01 40 69 53 05

Bâtiment actualité n° 5 - 7 mars 2006

(1) Article R.232-12-14 du code du travail.
(2) Article R. 231-56-3 du code du travail.
(3) Article 12 du décret n°88-120 du 1er février 1988 modifié.
(4) Loi du 10 juillet 1991 et décret n°92-478 du 29 mai 1992.
(5) Circulaire ministérielle DRT 95-07 du 14 avril 1995.

F

GRUES AUXILIAIRES DE CHARGEMENT *Formations*

La conduite des engins de chantier et appareils de levage doit être confiée à des salariés reconnus aptes à la conduite de ces équipements, ayant reçu une formation adéquate à la conduite de l'équipement et munis d'autorisations de conduite délivrées par leur employeur[1].

Les formations et la délivrance d'autorisations de conduite se sont correctement mises en place pour les **engins de chantier, les grues à tour, les grues mobiles, les plates-formes élévatrices de personnel**.
En revanche, il apparaît que l'obligation de formation pour les **grues auxiliaires de chargement** a été moins bien prise en compte.

Nous vous rappelons que l'appellation « grues auxiliaires de chargement » concerne **tous les bras de levage installés sur camion, quelles que soient la taille et les capacités** du bras de levage.
Les grues auxiliaires de chargement appartiennent à la catégorie des appareils de levage et leurs conducteurs doivent répondre aux mêmes exigences réglementaires depuis le 5 décembre 2001.
Nous vous rappelons également que le meilleur moyen de s'assurer que les salariés ont reçu une « formation adéquate » à la conduite en sécurité des engins de chantier et des appareils de levage, est de les soumettre aux référentiels de connaissances détaillés dans les recommandations adoptées par les partenaires sociaux du BTP[2].

La recommandation qui concerne les tests à la conduite des grues auxiliaires de chargement est la R.390.

Pour en savoir plus

Retrouvez toutes les informations utiles sur les Caces, les centres de tests et de formation, sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

Bâtiment actualité n° 17 - 14 octobre 2002

(1) Article R.233-13-19. Ces exigences réglementaires se sont mises en place selon un calendrier particulier qui s'est déroulé du 5 décembre 1998 au 5 décembre 2001
(2) Comité technique national.

HABILITATION ÉLECTRIQUE *Prescriptions*

A qui s'applique-t-elle ? Est-elle obligatoire ? Pour quels travaux ? Quelle est la procédure ? Comment informer le personnel ?

L'obligation réglementaire de l'employeur

L'employeur ne peut confier les travaux ou opérations sur des installations électriques ou à proximité de conducteurs nus sous tension qu'à des **personnes qualifiées pour les effectuer** et possédant une connaissance des règles de sécurité électrique adaptées aux travaux ou opérations à effectuer. Il doit en outre remettre contre reçu, à chaque travailleur concerné, **un recueil de prescriptions de sécurité**(1).

Ce texte applicable dans toute entreprise qui met en œuvre ou côtoie des courants électriques, impose que l'employeur qualifie ses personnels à la « fréquentation » du risque électrique dans les opérations courantes d'intervention sur, ou à proximité, d'installations en exploitation, et lui remette des instructions appropriées.

Exemple : travaux de plomberie, travaux de peinture avec démontage des prises et interrupteurs, peinture dans des locaux techniques où se trouvent des pièces nues accessibles normalement sous tension...

Comment s'assurer de cette qualification à côtoyer le risque électrique ? Que mettre dans le recueil de prescriptions ?

Un des bons moyens de répondre à ces questions et de respecter l'obligation réglementaire de **formation et d'information des personnels**, est de suivre la **procédure d'habilitation**.

En effet, l'administration et les institutions de prévention considèrent que l'adoption de la procédure d'habilitation est le meilleur moyen pour les entreprises de remplir leurs obligations. De même le ministère du Travail considère que les carnets UTE C « sont la meilleure expression des règles de l'art » pour la rédaction des règles de sécurité que l'employeur doit remettre aux personnes concernées(2).

Conditions de délivrance de l'habilitation

L'employeur délivre cette habilitation :

- après avoir assuré une formation du personnel (généralement dispensée par un organisme agréé), fonction de la catégorie d'habilitation et portant sur :
  - les dangers de l'électricité,
  - les règles de sécurité à observer pour l'exécution des opérations qui peuvent leur être confiées,
  - les manœuvres à effectuer en cas d'accident,
- après contrôle des connaissances
- après vérification de l'aptitude médicale au poste occupé.

L'employeur remet, en même temps que l'habilitation, le recueil **UTE C 18-510** (pour les électriciens) et le recueil **UTE C 18-530** (pour les exécutants non-électriciens). Ces recueils UTE C proposent des modèles d'habilitation et indiquent la durée des formations recommandées et la périodicité des recyclages.

Qu'est-ce qu'une habilitation ?

C'est un document délivré par l'employeur définissant les opérations qui peuvent être confiées à une personne compte tenu de ses connaissances et aptitudes pour l'exécution de travaux **sur des ouvrages électriques, dans leur environnement ou dans leur voisinage**. Le titre d'habilitation est personnel, limité dans le temps et comporte les renseignements relatifs à l'employeur et au titulaire avec leurs signatures. Le carnet UTE C 18-510 définit une codification des habilitations électriques qui permet une reconnaissance mutuelle des connaissances de chaque intervenant lors d'une opération (voir tableau résumant les différentes possibilités).

Habilitations	Domaine BT			Domaine HT	
	Travaux		Intervention	Travaux	
	Hors tension	Sous tension		Hors tension	Sous tension
Non-électricien	**B0**	**/**	**/**	**H0**	**/**
Chargé de consignation	BC	/	BC	HC	/
Chargé de travaux	B2	B2T	/	H2	H2T
Chargé d'intervention	/	/	BR	/	/
Exécutant électricien	B	B1T	BR	H1	H1T
Agent de Nettoyage Sous tension	/	BN	/	/	HN

Légende : • **Domaines de tension :** B = ouvrages du domaine BT ou TBT ; H = ouvrages du domaine HT • **Nature des opérations autorisées :** R = dépannages, raccordements, essais, mesurages, vérification ; C = consignations ; T = travail sous tension ; N = travaux de nettoyage sous tension • **Indice numérique :** 0 = personnel réalisant exclusivement des travaux d'ordre non électrique ; 1 = exécutant de travaux d'ordre électrique ; 2 = chargé de travaux d'ordre électrique, quel que soit le nombre d'exécutants placés sous ses ordres.

Pour que cela n'arrive plus !

A la suite de l'électrocution d'un plombier dans des sanitaires, l'inspecteur du travail réclame à l'employeur son habilitation électrique l'autorisant à côtoyer le risque électrique.
Etonnement de l'entreprise.
Devait-elle faire habiliter ses plombiers ?
OUI, elle aurait dû faire passer à ses plombiers l'habilitation des non-électriciens BO/HO (voir tableau).

Il faut le savoir

Les personnels non-électriciens visés par la circulaire sont les peintres, les plombiers, les chauffagistes, les poseurs de stores électriques... : il est conseillé de les soumettre à l'habilitation BO/HO, adaptée aux personnels non-électriciens amenés à fréquenter le risque électrique.

Bâtiment actualité n° 10 - 24 mai 2005

(1) Article 48 du décret 88-1056 du 14 novembre 1988.
(2) Circulaire DRT n° 82-2 du ministère du Travail du 6 février 1989 modifiée le 29 juillet 1994.

HABILITATION SITES CHIMIQUES

Comment l'obtenir ?

Depuis le 1er janvier 2004, les entreprises qui réalisent des travaux d'entretien et de maintenance dans des sites chimiques doivent être habilitées[1].

L'habilitation est délivrée par l'entreprise d'accueil pour les interventions habituelles dans les sites chimiques **non classés « Seveso seuil haut »**.
Pour les sites chimiques **classés « Seveso seuil haut »**, elle est délivrée par des organismes extérieurs (Apave, Bureau Veritas, Socotec, Norisko, Sgs, Dnv) sur la base d'un référentiel défini par l'Union des industries chimiques (UIC)[2].

Vous pourrez obtenir des renseignements auprès des Fédérations régionales de l'UIC, voir adresses sur le site www.uic.fr, rubrique « l'UIC se présente ».

Les entreprises devront en outre fournir un dossier de sécurité qui comprendra :
- la définition de leur politique sécurité,
- l'indication de leurs taux de fréquence et de gravité des accidents du travail,
- l'analyse de leurs accidents et incidents,
- les formations à la sécurité organisées pour leurs salariés,
- l'évaluation de leurs risques professionnels,
- les définitions des protections collectives et individuelles ainsi que les procédures mises en place pour le port et la mise en œuvre de celles-ci.

Les sites des organismes habilitateurs

www.apave.com
www.bureauveritas.fr
www.fr.sgs.com
www.socotec.fr
www.dnv.com

Bâtiment actualité n° 1 - 13 janvier 2004

(1) Accord paritaire de branche du 4 juillet 2002 signé entre l'Union des industries chimiques et quatre organisations de salariés.
(2) Le référentiel est commercialisé par l'UIC ; contacter Chimie Promotion au 01 46 53 11 70.

H

HÉBERGEMENT *Chantier et locaux de travail*

Les installations de chantiers et locaux de travail doivent être équipés, propres et chauffés en hiver. Quelques précisions peuvent être utiles.

L'un des moyens de garder les jeunes dans la profession est certainement de leur offrir des conditions de travail correctes. Quelles sont les règles applicables en matière d'hébergement de chantier, de chauffage des vestiaires, des locaux sanitaires et des ateliers ? Chaque année, de nombreuses mises en demeure d'inspecteurs du travail ont contraint des entreprises à respecter leurs obligations. Chaque hiver, par exemple, des dizaines de procès-verbaux ont été notifiés à des entreprises de la profession pour non-chauffage des ateliers.

Les installations de chantier

La mise à disposition d'installations sanitaires conformes est de la responsabilité de l'employeur. Pour les chantiers de courte durée et/ou avec peu de personnel, il existe aujourd'hui sur le marché des véhicules et caravanes de chantier spécialement aménagés qui permettent aux entreprises de remplir leurs obligations.
Dans les chantiers soumis à coordination SPS, l'organisation de la mise en commun des installations de chantier figure dans les missions du coordonnateur et les entreprises peuvent être amenées à utiliser des installations collectives(1). Dans ce cas, l'information doit figurer au plan général de coordination et les modalités de l'utilisation en commun de ces installations doivent être données par le coordonnateur lors de la visite d'inspection commune.

Le chauffage des locaux

Les locaux de travail fermés doivent être chauffés pendant la saison froide(2).
Un atelier dont les portes sont maintenues ouvertes pour des raisons d'exploitation ne doit pas pour autant être considéré comme un local ouvert, dès lors que les portes peuvent être fermées pendant la saison froide(3).
Les locaux dont la température normale d'occupation est inférieure à 14° sont réputés être non chauffés(4).
Les ateliers de menuiserie et de métallerie sont des locaux de travail.

Chauffés, oui, mais à quelle température ?
Températures moyennes acceptables dans les locaux de travail*
- 15 à 17 ° : activités physiques intenses ;
- 18 à 20 ° : activités physiques légères ;
- 20 à 23 ° : vestiaires et locaux sanitaires.

* Norme X 35 –203

Pour en savoir plus

Manuel pratique OPPBTP n° 190 E 97 ; code commande H 3 P 01.97

Pour les chantiers de moins de 4 mois : décret du 8 janvier 1965 modifié, articles 186 à 192 bis.
Pour les chantiers de plus de 4 mois : code du travail, articles R.232-1 et suivants.

Bâtiment actualité n° 18 - 27 octobre 2003

(1) Article R.238-18 du code du travail.
(2) Article R.232-6 du code du travail.
(3) Circulaire ministérielle DRT 95-07 du 14 avril 1995.
(4) Article R.111-21 du code de la construction et de l'habitation.

H

	Chantiers de moins de 4 mois	***Chantiers de plus de 4 mois***
	Quel que soit l'effectif, par exemple si un ou deux salariés sont seuls sur un chantier pour 1 ou 2 jours	**Quel que soit l'effectif.**
WC	1 cabinet et un urinoir pour 20 travailleurs : local fermé, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide, muni : de papier hygiénique et nettoyé une fois par jour.	1 cabinet et un urinoir pour 20 travailleurs : local fermé, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide, muni : de papier hygiénique et nettoyé une fois par jour. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau.
Réfectoires	Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé, nettoyé une fois par jour, muni : • de tables et chaises en nombre suffisant, • d'un moyen de réchauffage et de conservation des aliments.	Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé, nettoyé une fois par jour, muni : • de tables et chaises en nombre suffisant, • d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons, • d'une installation permettant de réchauffer les plats, • d'un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers
Vestiaires	Local aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide, nettoyé une fois par jour, muni : • d'armoires-vestiaires individuelles ou si impossibilité, de patères en nombre suffisant, • de sièges en nombre suffisant.	Local aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide, nettoyé une fois par jour, muni : • d'armoires-vestiaires individuelles avec serrures ou cadenas permettant de suspendre deux vêtements de ville, • de sièges en nombre suffisant
Eau + lavabos	Eau potable et fraîche pour la boisson à raison de 3 litres par jour et par travailleur. Eau potable en quantité suffisante pour assurer leur propreté individuelle. Lavabos et rampes, si possible à température variable à raison d'un orifice pour 10 travailleurs + moyens de nettoyage et de séchage entretenus ou changés chaque fois que nécessaire.	Eau potable et fraîche pour la boisson. Lavabos et rampes, à température variable à raison d'un orifice pour 10 travailleurs + moyens de nettoyage et de séchage, entretenus ou changés chaque fois que nécessaire.

INSPECTION DU TRAVAIL *1. Activité*

Mises en demeure sur le chauffage des ateliers ou les installations sanitaires de chantiers, procès-verbaux sur le manque d'équipements de travail adéquats, sur la conformité des installations électriques, les questions portant sur les interventions des inspecteurs du travail ont été nombreuses ces dernières semaines.

Le BTP figure dans le programme d'actions prioritaires coordonnées de l'inspection du travail. Quels sont les effectifs, les moyens d'action et d'intervention consacrés au secteur du BTP ?

Les effectifs

Les effectifs de l'inspection du travail affectés à des missions de contrôle sur le terrain sont de 1230 agents (dont 410 inspecteurs et 820 contrôleurs). Ces agents sont assistés au niveau régional par 41 MIRTMO (médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre) et 21 ingénieurs de prévention.
Ils ont en charge 1495800 établissements employant environ 14800000 salariés. Chaque agent a donc la responsabilité de plus de 1000 établissements pour l'ensemble de la réglementation du travail.

Les moyens d'action dans le BTP

Observations, mises en demeure, procès-verbaux et arrêts de chantiers sont les moyens d'action les plus utilisés dans le BTP.

Les observations

Les observations sont écrites ou verbales et constituent un rappel au règlement.
La mise en œuvre de ce moyen d'intervention de l'inspection du travail n'est pas prévue par les textes, mais les observations sont visées dans plusieurs textes réglementaires. Notamment, dans le domaine de la santé-sécurité[1], par ceux relatifs à la tenue par l'employeur d'un registre des observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail[2].
Parmi les quelque 750000 observations formulées par l'inspection du travail dans son activité globale, 338000 d'entre elles concernent le domaine de la santé-sécurité (45 %) et 85000 exclusivement les chantiers de BTP.

Les mises en demeure

Les mises en demeure sont écrites, datées et signées ; elles indiquent les infractions constatées et fixent un délai à l'expiration duquel les infractions devront avoir disparu[3]. La procédure de mise en demeure doit être prévue par les textes. Par exemple :
• l'ensemble de la réglementation « hygiène-aménagement des lieux de travail-prévention des incendies[4] ».
• les demandes de vérification des équipements de travail par un organisme agréé relèvent de la procédure de mise en demeure[5].
La quasi-totalité des mises en demeure (97 %) est appliquée dans le domaine de la santé-sécurité et en priorité pour des infractions à la réglementation :
• lieux de travail,
• équipements de travail,
• opérations de construction BTP.

Les procès-verbaux

Le formalisme des procès-verbaux est régi par le code de procédure pénale.
Les procès-verbaux sont transmis au procureur de la République qui apprécie la suite à leur donner (classement, instruction ou poursuite).
20 % des procès-verbaux sont liés à des infractions aux règles de sécurité et de santé. L'administration dresse ainsi chaque année près de 4500 procès-verbaux dans le domaine de la santé-sécurité et 34 % d'entre eux concernent le non-respect des règles de sécurité sur les chantiers de BTP.

La procédure d'arrêt de chantier

Cette procédure a pour objet de faire cesser des situations de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, contre les risques d'ensevelissement ou contre les risques d'inhalation de poussières d'amiante.

Chaque année, l'inspection du travail notifie environ 2500 procédures d'arrêts de chantier. Ce chiffre est constant, et sur les années 2000 et 2001 plus de 5165 décisions ont été notifiées.

Quatre grandes catégories d'infractions

28 % concernent la prévention des **risques communs** (utilisation des équipements de travail et risque électrique).
24 % concernent les activités de **BTP** (surveillance et contrôle de la prévention sur les chantiers).
20,5 % concernent la réglementation relative aux **lieux de travail**, à l'aménagement des locaux, à l'hygiène et à la restauration.
10 % concernent la **médecine du travail** (essentiellement le non-respect de la réglementation relative aux examens médicaux).
Viennent ensuite pour une part moindre le travail des femmes et des jeunes, les risques ou modes de travail particuliers, l'organisation de la prévention (obligation de salubrité et de sécurité).

Une activité surveillée

La santé-sécurité représente la moitié de l'activité totale des services de contrôle et, dans ce domaine, le quart des interventions concerne les chantiers de BTP. La FFB milite pour une meilleure prise en compte de la sécurité des salariés. Elle a inscrit dans ses priorités l'information et la formation à la sécurité des salariés, des apprentis mais aussi de l'encadrement et des chefs d'entreprise.

Bâtiment actualité n° 6 - 24 mars 2003

(1) Article L.620-4 du code du travail.
(2) Voir également les articles R.236-13 et R.241-3 relatifs à la nécessité d'informer le CHSCT et le service médical d'entreprise des observations faites par l'inspection du travail dans le domaine santé-sécurité.
(3) Article L.231-4 du code du travail
(4) Articles R.232-2 à R.232-12-22 du code du travail.
(5) Articles R.232-14 et L.233-5-2 du code du travail.

INSPECTION DU TRAVAIL *2. Moyens d'action*

Ne pas répondre à une injonction de la Cram, ou reprendre le travail sans attendre l'avis de reprise du contrôleur ou de l'inspecteur du travail qui a prononcé l'arrêt des travaux, peut avoir des conséquences financières et juridiques lourdes, très lourdes.

Injonction et majoration des cotisations accidents du travail

En matière de prévention, l'action des caisses régionales d'assurance maladie s'apparente à l'action d'un assureur.

• Si une entreprise, cotisant au taux collectif[1], fait des efforts particuliers en matière de prévention, elle peut prétendre à une « ristourne » sur son taux de cotisation accidents du travail à l'égal des « bonus » que délivrent les assureurs.

• Si une entreprise, cotisant au taux propre[2], au taux mixte[3] ou au taux collectif, fait prendre des risques « exceptionnels » à ses salariés, la Cram peut lui appliquer, souvent après une injonction préalable non suivie d'effet, une majoration de la cotisation accidents du travail à l'égal des « malus » appliqués par les assureurs.

Qu'est-ce qu'une injonction ?

Une injonction est une mise en demeure, adressée par la Cram à l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception, de prendre les mesures de prévention listées dans la lettre. Elle est délivrée après une visite de chantier réalisée par un ingénieur-conseil ou un contrôleur de sécurité. Elle indique avec précision les mesures à prendre par l'employeur, fixe le délai dans lequel les mesures doivent être prises et informe l'employeur qu'à l'expiration du délai il est passible d'une cotisation supplémentaire. Elle doit être communiquée à l'OPPBTP et, le cas échéant, au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel. Elle peut être contestée devant le directeur régional du travail.

Quels risques encourt une entreprise qui ne respecte pas une injonction ?

Les sanctions financières... Le montant de la cotisation supplémentaire ne peut dépasser 25 % pour une première imposition.

Mais elle peut être portée à 50 % :

• lorsqu'il y a récidive, dans le délai de trois ans, dans le non-respect des mesures de prévention qui ont fait l'objet d'une première imposition,

• lorsque deux mois après la première imposition, l'employeur n'a toujours pas pris les mesures de prévention prescrites,

Et elle peut être portée **jusqu'à 200 % si, deux mois après la majoration à 50 %, l'employeur persiste dans son refus de prendre les mesures préconisées.**

Ce sont les membres de la commission paritaire de tarification de la caisse régionale (employeurs + salariés) qui fixent le montant de la majoration.

La cotisation supplémentaire est appliquée **jusqu'à ce que l'employeur prenne les mesures adéquates**. Il n'y a pas de limite de durée ou de montants acquittés aux impositions de cotisations supplémentaires, si l'employeur persiste dans son refus de mettre en œuvre les mesures préconisées.

Et en cas d'accident du travail, des sanctions civiles (donc financières pour faute inexcusable automatique) et **pénales générales** (pour manquement délibéré à des règles de sécurité ayant causé atteinte à la vie ou l'intégrité physique d'autrui) **extrêmement lourdes.**

Gestion d'un arrêt des travaux notifié par l'inspection du travail

L'inspection du travail a le pouvoir de notifier un arrêt temporaire des travaux en cause dans quatre cas :

• risque de chute de hauteur

• risque d'ensevelissement

• risque d'inhalation de fibres d'amiante

• persistance, après mise en demeure, d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction.

Quels sont les effets de cette procédure ?

La décision d'arrêt des travaux est à effet immédiat. Elle relève par écrit les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et indique les mesures de prévention à mettre en œuvre pour y remédier. Elle est remise directement à l'employeur ou à son représentant sur le chantier, et confirmée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'employeur entend contester la réalité du danger et/ou la pertinence des mesures pour le faire cesser, il doit saisir le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

L'entreprise avise l'inspection du travail dès la réalisation des mesures de prévention par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres.

L'inspecteur du travail doit vérifier les mesures prises d'urgence et au plus tard dans un délai de deux jours après la notification de l'employeur.

La reprise ne peut avoir lieu que sur autorisation écrite de l'inspection du travail.

Quels risques si l'entreprise continue les travaux ou les reprend sans autorisation ?

Des sanctions pénales spécifiques au code du travail pour manquement à une obligation réglementaire : une amende de 3 750 € et un an d'emprisonnement (peines doublées en cas de récidive).

Et, en cas d'accident du travail, des sanctions civiles (donc financières pour faute inexcusable automatique) et pénales générales (pour manquement délibéré à des règles de sécurité ayant causé atteinte à la vie ou l'intégrité physique d'autrui) extrêmement lourdes.

Bâtiment actualité n° 10 - 18 mai 2004

(1) Moins de 10 salariés.
(2) Plus de 200 salariés.
(3) Entre 10 et 200 salariés.

LIVRAISONS DE MATÉRIAUX *Protocole de sécurité*

L'intervention d'une entreprise, appelée entreprise extérieure, dans l'enceinte d'une entreprise cliente, appelée entreprise utilisatrice, fait l'objet de mesures réglementaires[1].

Ce que disent les textes

Rappel

Ces mesures comportent notamment la rédaction d'un plan de prévention rédigé en commun par l'entreprise extérieure et l'entreprise utilisatrice lorsque les travaux dépassent un volume de 400 heures de travail, ou relèvent de la liste des travaux dangereux fixés par l'arrêté du 19 mars 1993 (liste qui comporte la quasi-totalité des travaux de bâtiment).

Un modèle de plan de prévention est disponible dans l'espace « adhérents » du site FFB à la rubrique « documents de prévention ».

Cas particulier des opérations de livraisons

Ces mesures ont été adaptées[2], pour les opérations de chargement ou de déchargement exécutées par des entreprises extérieures effectuant le transport de marchandises, en provenance ou à destination d'un lieu extérieur à l'enceinte de l'entreprise utilisatrice.

Bien que ne concernant pas directement la profession, ces mesures s'appliquent lorsque, par exemple, un menuisier reçoit une livraison de bois, un maçon une livraison de ciment, et tout professionnel des livraisons de matériaux.

En effet, il faut entendre par opération de chargement et de déchargement « toute activité concourant à la mise en place sur ou dans un engin routier, ou à l'enlèvement de celui-ci, de produits, fonds et valeurs, matériels ou engins, déchets, objets et matériaux de quelque nature que ce soit ».

Et dans ce cas, le plan de prévention devient protocole de sécurité.

Le protocole de sécurité

Il comporte des informations et indications concernant :

L'entreprise d'accueil

- le lieu de livraison ou de prise en charge,
- les modalités d'accès et de stationnement au poste de chargement ou de déchargement,
- les consignes de circulation,
- les horaires d'ouverture,
- les matériels ou personnels mis à disposition pour le chargement ou le déchargement,
- les moyens de secours en cas d'accident,
- et l'identité de la personne désignée par l'entreprise d'accueil pour réceptionner la livraison.

L'entreprise assurant le transport

- les caractéristiques du véhicule, son aménagement et ses équipements,
- la nature et le conditionnement de la marchandise,
- les précautions ou sujétions particulières résultant de la nature des substances et produits transportés, notamment celles qui sont imposées par la réglementation relative au transport de matières dangereuses.

Le protocole de sécurité est établi avant le transport, par les entreprises concernées.

Il est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Si l'opération implique les mêmes entreprises et est répétitive, le protocole de sécurité reste valable tant que les conditions restent identiques.

Un modèle de protocole de déchargement est disponible dans l'espace « adhérents » du site FFB à la rubrique « documents de prévention ».

Attention

Le protocole de sécurité suppose l'intervention d'une entreprise dans une autre entreprise[3].

Lorsque les opérations de chargement et déchargement ont lieu sur des chantiers relevant de la coordination SPS[4], les livraisons et enlèvements de matériaux et de matériels par des prestataires extérieurs au chantier relèvent du PPSPS des entreprises d'accueil. Dans ce cas, on doit retrouver dans le PPSPS les indications relatives à l'échange d'informations prévu entre l'entreprise d'accueil et l'entreprise assurant le transport.

Bâtiment actualité n° 13 - 6 juillet 2004

(1) Précisées par le décret du 20 février 1992.
(2) Arrêté du 26 avril 1996.
(3) Application du décret du 20 février 1992.
(4) Décret du 26 décembre 1994.

L

LOCATION D'ENGINS ET APPAREILS DE LEVAGE

Responsabilités du loueur et du locataire

Vous êtes de plus en plus nombreux à louer les engins de chantier et appareils de levage dont vous avez besoin. Quelles sont les obligations et responsabilités réciproques du loueur et du locataire en matière de sécurité ?

En effet, indépendamment de la formalisation de la relation civile contractuelle « locataire-loueur », pour laquelle vous pouvez utiliser les modèles de contrat mis au point par la FFB[1], il existe des obligations réglementaires spécifiques aux loueurs et aux locataires en matière de conformité, d'utilisation et de vérification des matériels ainsi qu'en matière de compétences des conducteurs.

Les obligations du loueur

Les équipements et appareils loués doivent être conformes, c'est-à-dire répondre aux exigences techniques spécifiques les concernant (stabilité, protection contre les contacts électriques, résistance des structures internes).
Le loueur doit attester de cette conformité en remettant au locataire :
• une déclaration CE de conformité lors de la première location,
• un certificat de conformité « occasion » dès la deuxième location,
• une notice d'instruction de l'équipement établie par le constructeur et rédigée en français pour les équipements portant le marquage CE,
• les copies des derniers rapports des vérifications attestant la réalisation effective des vérifications prescrites par les textes (vérifications initiales, vérifications générales périodiques).
Lors de la mise à disposition de l'équipement, le loueur doit décrire le fonctionnement de l'appareil et rappeler au locataire les limites et conditions d'utilisation.

Sanctions applicables au loueur
Le non-respect par le loueur de ses obligations l'expose à des sanctions pénales :
• spécifiques pour non-respect d'une règle de sécurité[2], même en l'absence d'accident du travail ;
• générales pour atteinte à l'intégrité physique ou à la vie de la personne[3].
Le loueur qui loue un équipement non conforme s'expose à une demande en résolution de la location de la part du locataire. Cette résolution pourra être assortie de dommages et intérêts pour dédommager le locataire du préjudice subi.

Les obligations du locataire

Avant toute utilisation, le locataire doit :
• s'assurer que l'équipement loué est bien adapté aux travaux à réaliser,
• s'assurer, pour les appareils de levage, qu'il dispose des autorisations nécessaires en cas de survol de propriétés voisines ou du domaine public,
• s'assurer que le loueur a respecté ses obligations et que l'équipement loué est conforme : cela signifie que le locataire doit avoir communication des documents et attestations listés ci-dessus,
• effectuer pour les appareils de levage, les vérifications de remise en service (examen d'adéquation et examen de l'état de conservation).
Pendant l'utilisation, le locataire est responsable des incidents et accidents liés à une mauvaise utilisation du matériel. Il lui est donc conseillé de :
• confier la conduite de l'équipement à un personnel qualifié (avec Caces) et de le munir des autorisations de conduite correspondant aux équipements loués,
• maintenir le matériel loué en état de conformité et en bon état de marche et de le gérer en « bon père de famille » : cette obligation consiste à utiliser l'équipement conformément à la notice d'utilisation,
• effectuer les vérifications générales périodiques d'usage pendant la durée du contrat.

Sanctions applicables au locataire
Le locataire a en charge la responsabilité civile et pénale liée au choix, à l'installation et à l'utilisation de l'équipement.

Exemples
La responsabilité pénale du locataire sera recherchée toutes les fois :
• qu'il aura choisi un équipement non approprié aux travaux à réaliser,
• qu'il n'aura pas vérifié la conformité de l'engin à réception (pointage des documents et registres),
• qu'il aura confié la conduite de l'appareil de levage à un personnel non qualifié,
• qu'il n'aura pas respecté les limites maximales de charges.
Pour les mêmes manquements, le mécanisme traditionnel de la responsabilité civile s'appliquera en cas d'accident :
• recherche éventuelle de faute inexcusable pour un salarié victime d'un accident causé par un engin loué,
• indemnisation de droit commun pour les victimes n'appartenant pas à l'entreprise.

Conseils

Dans le souci d'assurer votre sécurité juridique en cas d'accident…
• Pensez à formaliser la réception des engins et appareils de levage de location sur le chantier,
• Remettez à l'encadrement de chantier une fiche où seront listés les informations et documents qui doivent être demandés au loueur,
• Ne confiez la conduite des engins et appareils de levage loués qu'à des salariés titulaires des Caces correspondant aux équipements loués,
• Si vous avez des délégations de pouvoirs en place, respectez la procédure de réception et d'installation des appareils de location.

Bâtiment actualité n° 20 - 23 novembre 2004

(1) Contactez votre Fédération départementale.
(2) En application de l'article L.263-2 du code du travail.
(3) En application des articles 222-19 et 221-6 du code pénal.

MANUTENTION *Prévenir les situations à risques*

La profession doit relever le défi de l'amélioration des conditions de travail. Pour cela, une première urgence s'impose : la prise en compte des TMS (troubles musculo-squelettiques).

Les TMS en chiffres[1]

En 2002, 2789 maladies professionnelles liées aux TMS ont été reconnues dans la profession.
Le montant des **prestations versées** aux victimes représente :
- 26,5 millions d'euros de prestations (indemnités journalières et frais hospitaliers),
- 1 million d'euros d'indemnités versées aux victimes souffrant d'une incapacité inférieure à 10 %,
- 29 millions d'euros de rentes versées aux victimes d'incapacité définitive supérieure à 10 %.

Au total, **550 171 journées de travail ont été perdues** et la branche AT/MP de la Sécurité sociale a imputé **55,51 millions d'euros aux comptes employeurs de la profession.**
Les 29 millions d'euros de rentes sont à la charge de la profession pour la durée de vie des bénéficiaires et cette charge va encore peser pendant de longues années.
Le défi est donc de s'attaquer
- aux 26 millions d'euros de prestations versées
- aux 550 171 journées perdues.
Voyons ensemble comment...

Une priorité : les manutentions manuelles de charges

Il existe aujourd'hui des matériels et des matériaux qui réduisent les efforts physiques à produire par les salariés. Les Unions et Syndicats de métiers FFB travaillent avec les fabricants et fournisseurs pour améliorer les conditionnements, et remplacer des matériaux lourds par des matériaux plus légers et aussi performants. Diminuer les efforts physiques des salariés est un challenge que la profession peut relever.

Rappel des règles applicables

Depuis le 1er janvier 1993, l'employeur doit éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les salariés[2].
Lorsqu'elle ne peut être évitée, la manutention manuelle de charges doit être évaluée afin d'être aménagée de manière à limiter les risques pour les travailleurs.
L'évaluation doit s'appuyer sur les facteurs suivants :
- les caractéristiques de la charge (poids, taille, structure, encombrement, facilité pour la saisir, stabilité),
- l'effort physique requis (importance de l'effort, mouvements de torsion du tronc, instabilité de la charge),
- les caractéristiques du milieu de travail (emplacement pour manutentionner, état et caractéristique des sols, ambiance thermique),
- les exigences de l'activité (fréquence, cadence, durée de la manutention, distances à parcourir).

L'organisation des postes de travail doit permettre de réduire les risques dorsolombaires en mettant à la disposition des travailleurs :
- des aides mécaniques (trans-palette, diable),
- des outils et accessoires de préhension propres à rendre la tâche moins pénible et plus sûre.

Les travailleurs doivent être informés sur :
- le poids approximatif de la charge et la position de son centre de gravité,
- les risques encourus lorsque la manutention n'est pas effectuée de manière techniquement correcte.

Les salariés appelés à exécuter des manutentions manuelles de charges doivent bénéficier d'une formation pratique sur les gestes et postures à adopter pour réaliser ces manutentions en sécurité.

Les troubles musculo-squelettiques

Les sources de TMS dans le BTP sont multiples et liées tout à la fois :
- aux gestes répétitifs,
- aux pressions répétées ou continues sous le poids d'une charge,
- aux postures inconfortables.

Ces sources doivent être évaluées dans l'entreprise avec l'aide du médecin du travail et éventuellement, dans le cadre de la pluridisciplinarité, avec l'aide d'un ergonome.
L'OPPBTP peut apporter son expertise et une aide au repérage des situations à prendre en compte pour la prévention de ces troubles ; il dispose en effet d'un outil, la MAECT (méthode d'analyse et d'études des conditions de travail) qui permet aux entreprises de procéder à une analyse précise des méthodes de travail et de rechercher les améliorations possibles.

Bâtiment actualité n° 18 - 26 octobre 2004

(1) Sources CnamTS, 2002.
(2) Article R.231-66 et suivants du code du travail.

M

MÉTÉO *Les prévisions : une nécessité*

Dans une profession où les postes de travail sont souvent à l'extérieur, où les matériels sont stockés ou installés à l'air libre, les conditions météorologiques ont une incidence toute particulière sur le travail et la sécurité des opérateurs. L'employeur doit se préoccuper des prévisions météorologiques[1] et ce d'autant plus que la réglementation comporte des dispositions spécifiques à la prise en compte de la météo du jour.

Protection des salariés

Les travaux temporaires en hauteur ne doivent pas être réalisés lorsque les conditions météorologiques ou liées à l'environnement du poste de travail sont susceptibles de compromettre la sécurité et la santé des travailleurs[2].
Il est interdit de travailler sur des **toits rendus glissants** par les conditions atmosphériques, sauf s'il existe des dispositifs de protection installés à cet effet[3].
Les postes de travail à l'extérieur doivent être aménagés de telle façon que les travailleurs soient protégés contre les conditions atmosphériques[4].
Cette disposition concerne **le froid, la pluie et la chaleur**, et a amené certains contrôleurs du travail à demander à des employeurs :
• la mise à disposition d'anoraks et de vêtements de pluie pour les salariés (vêtements de protection),
• la climatisation de certaines cabines de conduite d'engins de chantier,
• la mise en place d'un auvent pour protéger du soleil des maçons travaillant en plein soleil un jour de canicule,
• l'aménagement des horaires pour éviter les heures les plus chaudes.

L'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes les dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries[5].
Lorsque la hauteur est supérieure à six mètres, l'emploi à l'air libre **d'équipements de travail servant au levage de charges non guidées** doit cesser dès que la dégradation des conditions météorologiques est susceptible de compromettre la sécurité de leur fonctionnement et d'exposer toute personne à un risque.
Dans ce cas l'employeur doit disposer des moyens d'information lui permettant d'avoir connaissance de l'évolution des conditions météorologiques[6].
Un équipement de travail doit porter les avertissements, signalisations et dispositifs d'alerte indispensables pour assurer la sécurité des travailleurs[7].
La recommandation n° 373 de la Cnam énonce les mesures de prévention à mettre en œuvre pour assurer la stabilité des grues à tour soumises à l'effet du vent (parmi lesquelles la mise en place d'anémomètres, et un abonnement à Météo France).
La sécurité des hommes travaillant en extérieur et le fonctionnement des matériels, ainsi que la planification de certains travaux délicats sont autant de bonnes raisons de se doter de produits d'alerte et de vigilance météo.

Les moyens d'information disponibles

Les employeurs disposent des moyens publics d'information assurés par Météo France et notamment de la carte de vigilance météorologique.
Cette carte recense les phénomènes de vent violent, fortes précipitations, orages, neige/verglas, avalanches.
Elle est consultable en permanence sur www.meteofrance.com, dès la page d'accueil. Quand une zone est orange (phénomène dangereux) ou rouge (phénomène très dangereux) vous accédez au bulletin de suivi qui précise la situation locale, ainsi que son évolution prévisible, en cliquant sur le département qui vous concerne.
Les employeurs peuvent également disposer sur abonnement de produits spécifiques BTP commercialisés par Météo France :
• **Atmoflash :** l'avertissement pour la sécurité des grues à tour.
• **Atmofax :** prévisions fines à courte échéance sur simple demande + deux fois par semaine, prévisions météorologiques à sept jours.
• **Suivi météo de chantier :** récapitulatif complet des conditions météorologiques rencontrées sur le chantier au cours du mois écoulé.
Ces produits sont disponibles séparément, ou à l'intérieur d'un Pack BTP.
Pour tous renseignements et souscription, contactez votre centre départemental météorologique. Son adresse est disponible sur **www.meteofrance.com**

Les accidents les plus fréquents

Chute de grues, effondrement d'échafaudages, renversement de banches dus aux rafales de vent, chutes de salariés sur des surfaces rendues glissantes par la pluie ou le gel…

Bâtiment actualité n° 2 - 20 janvier 2006

(1) Au titre de son obligation générale de sécurité.
(2) Article R.233-13-26 du code du travail.
(3) Article 163 du décret du 8 janvier 1965.
(4) Article R.232-1-10 du code du travail.
(5) Article R.232-9 du code du travail.
(6) Article R.233-13-13 du code du travail.
(7) Article R.233-20 du code du travail.

RISQUE CHIMIQUE DANS LE BTP

1. Des mesures renforcées

Les règles générales de prévention du risque chimique ont été revues en profondeur avec un renforcement significatif des mesures de prévention à mettre en œuvre pour les salariés exposés aux « agents chimiques dangereux »[1], associé à une définition extensive de l'agent chimique dangereux.

Mesures de prévention à mettre en œuvre

Le décret prévoit les mesures de prévention du risque chimique en deux temps.

1) Si l'employeur peut réduire ou éliminer le risque chimique

Cette première étape doit respecter un formalisme précis dont on retiendra les points suivants :

- procéder à l'évaluation du risque chimique en respectant les consignes réglementaires,
- définir et appliquer les mesures de prévention destinées à supprimer ou à réduire le risque au minimum,
- communiquer les résultats aux représentants du personnel, à défaut à tout travailleur intervenant dans l'entreprise ainsi qu'au médecin du travail.

Si le résultat de cette première étape montre que les « quantités dans lesquelles un agent chimique dangereux est présent sur le lieu de travail ne présentent qu'un risque faible pour la santé et la sécurité des travailleurs et que les mesures de prévention suffisent à réduire ce risque », les obligations réglementaires s'arrêtent là[2].

Commentaires

L'appréciation des quantités présentes sur le lieu de travail et la notion subjective de « risque faible » vont poser des problèmes d'interprétation.

L'entreprise aura tout intérêt à se rapprocher de l'OPPBTP et du médecin du travail pour valider ce point d'étape.

2) Si l'employeur ne peut ni réduire suffisamment ni supprimer le risque d'exposition à un agent chimique dangereux

Il doit appliquer des mesures renforcées et notamment :

- établir une notice pour chaque poste de travail,
- respecter des obligations spécifiques d'entretien et de vérification des EPI et appareils de protection collective,
- prendre des mesures régulières de concentration des agents chimiques.

Et pour les agents chimiques dangereux très toxiques (marquage T+), toxiques (marquage T), nocifs (marquage Xn), corrosifs (marquage C), irritants et sensibilisants (marquage Xi), l'entreprise se voit imposer toutes les contraintes liées à la prévention des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, et notamment :

- tenue d'une liste à jour des travailleurs exposés,
- établissement d'une fiche d'exposition pour chaque travailleur exposé,
- surveillance médicale renforcée (SMR),
- remise d'une attestation d'exposition aux salariés quittant l'établissement.

Commentaires

Le risque chimique est mal apprécié dans le BTP où les risques physiques sont omniprésents et monopolisent souvent les efforts des entreprises. Ces nouvelles contraintes réglementaires sont d'une grande ampleur et vont demander une attention particulière de la part des entreprises peu habituées à gérer ce risque.

L'OPPBTP et les médecins du travail BTP préparent un outil informatique pour aider les entreprises à prendre en charge ces nouvelles obligations.

Cet outil sera prêt fin d'année 2004-début 2005 mais le décret est d'application immédiate.

Les entreprises peuvent d'ores et déjà solliciter leur médecin du travail, le délégué OPPBTP et leur union professionnelle pour obtenir une aide à l'identification des agents chimiques utilisés.

Qu'est-ce qu'un agent chimique dangereux ?

Sachant qu'un agent chimique peut être un produit, une poussière, une substance, une émanation, un déchet, un agent chimique dangereux est :

- tout agent qui fait l'objet d'un marquage spécifique réglementaire (agent explosif, comburant, inflammable, très toxique, toxique, nocif, corrosif, irritant, sensibilisant, cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction).
- tout agent chimique qui fait l'objet d'une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante (VELP),
- tout agent ne rentrant pas dans les deux premières catégories mais présentant quand même un risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, agents non classés mais listés dans les tableaux de maladies professionnelles : huiles de décoffrages, résines époxydiques, goudrons, oxyde de fer....

Commentaires

La définition extensive de l'agent chimique inclut les poussières, les émanations, les résidus, les déchets.

La définition extensive de l'agent chimique dangereux vise de nombreux produits utilisés par les entreprises du Bâtiment : les peintures, enduits, colles, résines, vernis, diluants, solvants, décapants…

Le décret vise également de façon précise et spécifique les poussières de bois ainsi que le plomb métallique et leur fixe des valeurs limites d'exposition professionnelle (VELP). >>>

RISQUE CHIMIQUE

2. Quelles formalités ?

Attestations, déclarations, fiches d'exposition, notices : quel document remplir et dans quel cas ?

Document à remplir	Salariés qui ont été exposés à	Objet
Attestation d'exposition	• des agents cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, • l'inhalation de poussières d'amiante, • l'inhalation de poussières de bois, • l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer, • tous autres agents chimiques dangereux.	Leur permettre de bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle par leur caisse primaire d'assurance maladie. L'attestation est remise au salarié à son départ de l'entreprise, quel qu'en soit le motif. Les informations qui doivent figurer dans les attestations d'exposition sont fixées par voie réglementaire. L'attestation est remplie par l'employeur et le médecin du travail.
Fiche d'exposition	• des agents cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, • l'inhalation de poussières d'amiante, • l'inhalation de poussières de bois, • l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer, • tous autres agents chimiques dangereux.	Recueillir les informations suivantes : • la nature du travail effectué, les caractéristiques des produits, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail, • les dates et résultats des contrôles de l'exposition individuelle au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles. Chaque travailleur concerné est informé de l'existence de la fiche d'exposition et a accès aux informations le concernant. Le double de cette fiche est envoyé au médecin du travail.
Notice d'information	• l'inhalation de poussières d'amiante, • l'inhalation de poussières de bois, • l'inhalation de poussières ou de fumées d'oxyde de fer, • tous autres agents chimiques dangereux	Informer les salariés sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les dispositions prises pour les éviter. Elle est transmise pour avis au médecin du travail ; elle est communiquée, dans les meilleurs délais, aux salariés concernés
Déclaration des procédés dangereux pour la santé	Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer une maladie professionnelle identifiée dans le tableau annexé à l'article R.461-3 du code de la Sécurité sociale, doit en faire la déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie et à l'inspection du travail. Cette déclaration est faite par lettre recommandée adressée à chacun des destinataires.	Commentaires Toutes les entreprises utilisent des procédés de travail susceptibles de provoquer une des 98 maladies professionnelles figurant au tableau et donc toutes les entreprises de Bâtiment sont concernées par cette obligation. Exemples : procédés pouvant provoquer surdité, eczéma, hygroma du genou, affections articulaires, cancers professionnels… Rappel : cette déclaration n'est pas nouvelle et ne concerne pas seulement le risque chimique.

Bâtiment actualité n° 6 - 23 mars 2004

>>>

Qu'est-ce qu'une valeur limite d'exposition professionnelle (VELP) ?

La VELP est une valeur limite de moyenne d'exposition professionnelle mesurée ou calculée par rapport à une période de huit heures.
Elle peut être indicative ou contraignante.
Pour les poussières de bois et le plomb, le décret fixe des valeurs contraignantes, c'est-à-dire des valeurs qui ne doivent pas être dépassées et pour lesquelles l'inspecteur du travail dispose de moyens contraignants allant jusqu'à l'arrêt de l'activité(3).
Pour les poussières de bois, la VELP est fixée à :
> 1mg/m^3 depuis le 1er juillet 2005.
Pour le plomb métallique et ses composés, la VELP est fixée à :
> 0,10 mg/m^3 depuis le 1er avril 2004.
Commentaires
La directive européenne fixe une VLEP à **5 mg/m^3 pour les bois feuillus**.
L'administration a imposé, au nom du principe de précaution, des normes beaucoup plus sévères que la directive.
Le décret ne fait donc aucune distinction entre les bois **feuillus et les résineux**, et alors que la Profession bois a prouvé à l'administration l'impossibilité technique actuelle de parvenir à un résultat très inférieur à 5 mg/m^3 pour tous les bois, le décret a fixé la VELP à **1mg/m^3 au 1er juillet 2005 pour tous les bois**.

Bâtiment actualité n° 3 - 10 février 2004

(1) Décret n° 2003-1254 du 23 décembre ; JO du 28 décembre.
(2) Article R.231-54 5 du code du travail.
(3) Article R.231-12 III du code du travail.

C - Corrosif

N - Dangereux pour l'environnement

R

RISQUE ROUTIER *Deuxième cause d'accident dans le BTP*

Le risque routier est aujourd'hui la première cause d'accident mortel du travail pour l'ensemble des professions, et la deuxième dans le BTP. Dans son Plan santé au travail (PST), le gouvernement s'est fixé comme objectif la promotion de la prévention des accidents du travail routiers.

Etat des lieux

En 2003, les statistiques de la Cnam relatives aux accidents du travail et aux accidents de trajet avec implication d'un véhicule dans le BTP recensent :
• 1 958 accidents du travail[1] avec arrêt, dont 27 accidents mortels,
• 6 706 accidents de trajet[2] avec arrêt, dont 60 accidents mortels.
Le risque reste majeur pour le BTP, mais les chiffres sont en amélioration par rapport à l'année 2000 (2 304 accidents du travail avec arrêt et 36 morts ; 9 553 accidents de trajet avec arrêt et 69 morts) mais rappelons que l'ensemble du risque (travail + transport) génère la perte et l'indemnisation de 690 000 journées de travail.

L'évaluation du risque routier

Le risque routier est pris en compte dans le logiciel Maeva-BTP et affecté d'un indice de gravité à 1000 (risque mortel). Pour pouvoir donner les informations relatives à la fréquence d'exposition, fixer les priorités d'action et déterminer les mesures de prévention adéquates, l'entreprise doit faire son propre état des lieux.

Recenser le personnel effectuant des déplacements liés au travail
Nombre et fonction des :
• conducteurs véhicules légers (VL) à temps complet,
• conducteurs VL occasionnels,
• conducteurs véhicules utilitaires,
• chauffeurs poids lourds (PL),
• utilisateurs de véhicules personnels.

Recenser les personnels utilisant un véhicule pour les trajets domicile-travail
Nombre de personnes utilisant :
• un VL,
• un deux-roues,
• les transports en commun.

Recenser les véhicules utilisés en mission
Préciser si les véhicules recensés sont des :
• véhicules personnels,
• véhicules d'entreprise,
• véhicules de location.

Etudier la sinistralité routière
Reprendre sur trois ans, par exemple, le :
• nombre de constats transmis aux assurances,
• nombre d'accidents de circulation déclarés à la Cpam,
• nombre de décès,
• nombre d'accidents avec arrêts de travail,
• nombre total de journées d'arrêts de travail.

Calculer les coûts induits des accidents
Additionner sur trois ans les :
• coûts d'immobilisation, de remplacement des véhicules,
• hausses des franchises et primes d'assurances,
• pertes salariales (heures perdues par les chauffeurs, coût d'un salarié de remplacement),
• imputations des coûts des accidents du travail sur le compte employeur et hausse des cotisations d'accident du travail.

Les mesures de prévention à mettre en œuvre

Elles reposent sur le respect des principes généraux de prévention.

Formation des conducteurs
Les stages de formation à la sécurité routière permettent aux salariés d'actualiser leurs connaissances, d'analyser leur conduite et d'être sensibilisés aux risques d'accidents liés au travail.

Bon entretien et aménagement des véhicules
Pour un usage professionnel, les véhicules doivent être régulièrement entretenus (freins, pneus, niveaux des liquides) et correctement équipés (ABS, air bag). Par ailleurs, tous les véhicules de services doivent avoir un dispositif de séparation entre le conducteur et le reste de l'habitacle afin d'éviter les projections d'objets en cas d'arrêt brutal.

Organisation des déplacements
Organiser les déplacements c'est réfléchir aux itinéraires, éviter les contraintes de temps, l'accumulation des heures de conduite, interdire l'usage des téléphones portables pendant les déplacements, tenir compte de l'état de la route, des conditions météo…

Voir aussi « Formation obligatoires »

La FFB agit

Des contacts sont en cours, entre la délégation interministérielle de la sécurité et de la circulation routière et la FFB. L'objectif : étudier comment la branche professionnelle pourrait contribuer au programme national de lutte contre l'insécurité routière.

Bâtiment actualité n° 1 - 10 janvier 2006

(1) Accidents de travail : les accidents de la route dont sont victimes les salariés, pendant leur temps de travail, sur des trajets entre plusieurs chantiers ou plusieurs clients, entre le siège de l'entreprise ou l'atelier et le lieu de travail.
(2) Accidents de trajet : les accidents dont sont victimes les salariés sur un trajet domicile-lieu de travail (aller et retour).

RISQUE TECHNOLOGIQUE *Plan de prévention*

Après la catastrophe de l'usine AZF à Toulouse, en 2001, la nécessité s'est imposée de créer un dispositif afin de limiter l'urbanisation dans les zones à risques et de reconquérir les terrains trop proches d'installations dangereuses. C'est ainsi qu'est né le Plan de prévention des risques technologiques (PPRT)[1]

Les entrepreneurs de Bâtiment sont susceptibles d'être confrontés à ces nouvelles dispositions dans trois cas.
1. Lorsque le siège de leur entreprise est situé, soit dans le champ d'application d'un PPRT, soit dans le zonage du règlement du plan local d'urbanisme. Dans ce cas, toute nouvelle construction peut être interdite et une servitude d'utilité publique ouvrant droit à indemnisation peut être instituée. Les terrains les plus exposés pourront faire l'objet de préemption ou d'expropriation à l'initiative des collectivités territoriales, et de délaissement à l'initiative des propriétaires.
2. Lorsqu'un entrepreneur doit faire des travaux prévus par la réglementation nouvelle ou respecter les nouvelles normes de construction. Le PPRT est susceptible de générer des travaux pour les entreprises : travaux de protection sur constructions existantes (ex : fenêtres résistantes aux explosions ; dispositifs de ventilation spécifiques).
A noter toutefois que les travaux mis à la charge des propriétaires, exploitants ou utilisateurs des bâtiments exposés aux risques régulièrement implantés avant l'approbation du PPRT ne pourront porter que sur des aménagements limités, afin de ne pas faire supporter aux propriétaires des charges financières disproportionnées par rapport à la valeur de leur bien.
3. Lorsqu'un maître d'ouvrage confie aux entreprises des travaux sur une installation Seveso. Les entreprises extérieures intervenantes dans des établissements classés Seveso « seuils hauts » (voir encadré) ont des nouvelles obligations. De plus, les attributions et moyens des CHSCT[2] sont renforcés.

Le gouvernement adapte le code du travail

Désormais, travailler dans des sites qui présentent des risques pour les populations et pour l'environnement va exiger, de la part des entreprises, la connaissance et le respect de règles particulières.

Evaluation des risques et mesures de prévention

Lorsqu'un chef d'entreprise extérieure, ou un travailleur indépendant, est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques dans un établissement classé Seveso « seuils hauts », il doit, conjointement avec le chef de l'entreprise utilisatrice :
• évaluer les risques
• définir les mesures de prévention.
Le chef de l'entreprise utilisatrice veille, tout au long de l'opération de construction ou de maintenance, au respect, par le chef de l'entreprise extérieure, des mesures de prévention arrêtées conjointement.

Formation à la sécurité

Le chef d'entreprise extérieure et ses salariés bénéficient, avant leur première intervention, d'une formation pratique et appropriée aux risques particuliers que leur intervention peut présenter en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation. Cette formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Participation au CHSCT « élargi » de l'entreprise utilisatrice

Le chef d'entreprise extérieure et ses salariés siègent au CHSCT de l'entreprise utilisatrice lorsque l'ordre du jour concerne les règles communes de sécurité de l'établissement et le suivi des mesures de prévention arrêtées conjointement. La représentation des entreprises extérieures est fonction de la durée et de la nature de leur intervention. Les salariés des entreprises extérieures sont désignés parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par :
• le CHSCT de leur établissement,
• à défaut, les délégués du personnel,
• à défaut par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement.
Les salariés des entreprises extérieures siégeant au CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice bénéficient :
• de la protection accordée aux représentants du personnel,
• d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise.
Le chef d'entreprise extérieure doit permettre à ceux de ses salariés qui siègent au CHSCT « élargi », d'exercer leurs fonctions. Le CHSCT « élargi » est réuni au moins une fois par an, et lorsqu'un salarié d'une entreprise extérieure est victime d'un accident.

Établissements classés Seveso « seuils hauts »

• Etablissements soumis à autorisation préfectorale parce que susceptibles de créer, par danger d'explosion ou d'émanation de produits nocifs, des risques très importants pour la santé ou la sécurité des populations voisines et pour l'environnement (articles L.512-1 et L.512-4 du code de l'environnement).
• Cavités souterraines naturelles ou artificielles soumises à autorisation préfectorale parce que stockant du gaz naturel, des hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou des produits chimiques à destination industrielle (article 3-1 du code minier).

Rappel

Entreprise utilisatrice
Entreprise au sein de laquelle se déroulent des travaux de maintenance, d'entretien, d'aménagement…
Décret du 20 février 1992.
Entreprise extérieure intervenante
Entreprise qui vient dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice réaliser des travaux de construction, de maintenance, d'entretien…

Bâtiment actualité n° 16 - 29 septembre 2003

(1) Créé par la loi du 30 juillet 2003 (JO du 31 juillet 2003) ce plan est élaboré par l'État et annexé au plan d'urbanisme.
(2) CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

SACS DE CIMENT *Etiquetage*

Comment savoir si le ciment que vous avez en stock répond aux exigences réglementaires ?

Depuis le 30 mai 2005 en effet, l'utilisation en milieu professionnel de ciment ou de préparation contenant du ciment est **interdite** s'ils contiennent, lorsqu'ils sont hydratés, **plus de 0,0002 % de chrome hexavalent** (chrome VI) soluble du poids sec du ciment[1].

Vous pourrez le savoir en lisant les informations présentes sur l'emballage du ciment (le plus souvent le sac).
En effet, depuis le début de l'année, les cimentiers ont anticipé une obligation d'étiquetage qui est désormais réglementairement applicable[2] et mentionnent sur l'emballage :

- la date d'emballage,
- les conditions de stockage (notamment température et humidité),
- la période de stockage pendant laquelle sont garanties l'efficacité du réducteur de chrome VI et donc une teneur en chrome VI ne dépassant pas les 0,0002 %.

Bâtiment actualité n° 15 - 13 septembre 2005

(1) Décret n° 2005-577 du 26 mai 2005.
(2) Arrêté du 26 mai 2005 relatif à l'étiquetage des ciments contenant du chrome VI.

S

SAISON FROIDE *Conditions de travail*

La profession se mobilise pour attirer et garder les jeunes dont les entreprises ont besoin.
Au moment où les températures fléchissent, quelles sont les obligations des employeurs en matière de conditions de travail ?

Chauffage des locaux de travail

Les locaux de travail fermés doivent être chauffés pendant la saison froide[1].
Un atelier dont les portes sont maintenues ouvertes pour des raisons d'exploitation ne doit pas pour autant être considéré comme un local ouvert, dès lors que les portes peuvent être fermées pendant la saison froide[2].
Les locaux occupés dont la température normale d'utilisation est inférieure à 14° sont réputés être non chauffés[3].
Les ateliers de menuiserie et de métallerie sont des locaux de travail.
Rappel
La norme X 35-203 précise les températures moyennes acceptables dans les locaux de travail :
• 18 à 20 ° pour les activités physiques légères
• 15 à 17 ° pour les activités physiques intenses.
Les ateliers doivent avoir une température minimum de 15 °.

Vêtements de protection contre les intempéries

L'employeur doit mettre à disposition des salariés affectés à des travaux en extérieur des vêtements de protection qui les protègent contre le froid, les intempéries et les risques courants du BTP[4]. Ces vêtements de protection doivent être fournis gratuitement par l'employeur qui assure les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Chauffage des installations de chantier

Rappel : la mise à disposition d'installations sanitaires conformes est de la responsabilité de l'employeur.

Chantiers de moins de 4 mois

Quel que soit l'effectif et pour tout chantier de courte durée (moins de 4 mois), l'employeur doit mettre à disposition de ses salariés des installations sanitaires conformes au tableau ci-contre. Pour ces chantiers de courte durée et/ou avec peu de personnel, il existe aujourd'hui sur le marché et à la location des véhicules et caravanes de chantier spécialement aménagés qui permettent aux entreprises de remplir leurs obligations réglementaires.

Chantiers de plus de 4 mois

Pour les chantiers de plus de quatre mois, ce sont les dispositions du code du travail qui sont applicables[5].
Dans les chantiers soumis à coordination SPS, l'organisation de la mise en commun des installations de chantier figure dans les missions du coordonnateur et les entreprises peuvent être amenées à utiliser des installations collectives[6].
Dans ce cas, l'information doit figurer au plan général de coordination et les modalités de l'utilisation en commun de ces installations doivent être données par le coordonnateur lors de la visite d'inspection commune.

Voir tableau à la rubrique « Hébergement »

A savoir

La vérification des conditions de travail des salariés du BTP est une des actions de contrôle reconduites par les inspecteurs du travail pour 2004.

De nombreux procès-verbaux sont régulièrement dressés par les contrôleurs du travail, pour absence ou insuffisance de chauffage dans les ateliers.

Bâtiment actualité n° 2 – 27 janvier 2004

(1) Article R.232-6 du code du travail.
(2) Circulaire ministérielle DRT 95-07 du 14/04/1995.
(3) Article R.111-21 du code de la construction et de l'habitation.
(4) Article R.233-42 du code du travail et voir Bâtiment Actualité n° 18 du 30 octobre 2000.
(5) Articles R.232-1 et suivants.
(6) Article R.238-18 du code du travail.

SAUVETEURS-SECOURISTES DU TRAVAIL

Obligations pour les entreprises

Vous êtes nombreux à vous interroger sur les secouristes du travail : formation, nature des diplômes, périodicité des recyclages. Les obligations des employeurs en matière d'organisation des premiers secours sont précisées dans le code du travail.

Le diplôme de SST (sauveteur-secouriste du travail)

Le diplôme spécifique au monde de l'entreprise est le certificat de sauveteur-secouriste du travail ; la formation est mise en place par la CnamTS et conduite par l'INRS.
La formation est en principe dispensée sur le lieu et pendant la durée du travail par un moniteur d'entreprise ou un moniteur agréé.

Formation initiale
Durée totale : 12 heures
Durée de chaque séance :
2 à 3 heures
Nombre de séances : 4 à 6

Recyclage
Durée : 4 heures
Fréquence : annuelle

Les salariés titulaires du certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST) qui souhaitent conserver la validité de leur certificat doivent donc suivre les règles fixées par la CnamTS et participer à un recyclage annuel.
Ce point étant précisé, il faut faire la différence entre le salarié « ayant reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence »[1], et celui « qui est détenteur d'un diplôme de sauveteur-secouriste du travail (SST) délivré par l'INRS »[2].

Lorsque le législateur souhaite des secouristes diplômés, l'exigence de détention du diplôme est précisée, ce qui n'est pas le cas pour les salariés « devant avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence ».
Les salariés détenteurs du certificat de SST délivré par l'INRS qui ne suivent pas le recyclage annuel n'ont donc plus un diplôme valable, mais restent des « personnes qui ont reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence ».

Obligations des entreprises

• Dans chaque chantier occupant vingt personnes au moins pendant plus de quinze jours où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement **l'instruction nécessaire** pour donner les premiers secours en cas d'urgence[3].
• Chaque **nouvel embauché et chaque salarié précaire** doit recevoir une formation sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail[4].
• L'employeur doit prendre **toutes mesures appropriées** pour que les premiers secours soient donnés rapidement aux accidentés du travail[5].
• Lors de la rédaction des PPSPS, l'employeur doit détailler les **consignes** à observer pour assurer les premiers secours, indiquer le **nombre de travailleurs** du chantier qui ont reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence et préciser le **matériel médical** existant sur le chantier[6].

Présence minimale

Sur certains chantiers soumis à coordination SPS, les dispositions contractuelles peuvent introduire des « exigences » particulières en matière de présence minimale de secouristes (personnes ayant reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence) par équipe de travail.

A retenir

• Tous les salariés du Bâtiment doivent avoir reçu, à l'embauche, une formation sur la conduite à tenir en cas d'accident. Il est conseillé de concevoir ce module avec le médecin du travail de l'entreprise.
• Un certain nombre de salariés doivent avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.
Certains comités régionaux de l'OPPBTP ainsi que certains services professionnels de médecine du travail du BTP dispensent la formation de « sauveteur secouriste du travail ».
Dans tous les cas vous pouvez obtenir auprès de votre comité régional ou de votre service professionnel de médecine du travail tous renseignements utiles sur les formations existantes dans votre département.

Bâtiment actualité n° 8 - 19 avril 2005

(1) Article R.241-39 du code du travail (relatif aux premiers secours).
(2) Article D.441-1 du code de la Sécurité sociale (relatif aux conditions de tenue d'un registre des accidents bénins).
(3) Article R.241-39 du code du travail.
(4) Articles L.231-3-1 et R.231-37 du code du travail.
(5) Article 229 du décret du 8 janvier 1965.
(6) Article R.238-31 du code du travail.

S

SECOURS AUX ACCIDENTÉS *Cent minutes pour la vie*

L'OPPBTP vient de lancer une grande opération de sensibilisation aux gestes qui sauvent.

Cette campagne intitulée « 100 minutes pour la vie » est menée en partenariat avec la Croix-Rouge, et a pour objectif de faire connaître aux salariés du BTP les premiers gestes utiles en cas d'accident.
Il ne s'agit pas d'une formation au secourisme mais d'une sensibilisation aux premiers secours. Cette sensibilisation pourra, pour ceux qui le souhaitent, déboucher ultérieurement sur une formation de SST (sauveteur secouriste du travail).
Cette opération se compose de sessions gratuites :

- organisées pour un effectif de dix personnes par session,
- animées par des formateurs de la Croix-Rouge,
- traitant des risques spécifiques BTP,
- se déroulant dans les entreprises (pour dix inscrits), ou dans les centres Croix-Rouge, ou tout autre local mis à disposition par les FFB départementales ou d'autres partenaires du Bâtiment.

Pour organiser une session, il suffit d'un local de 25 m² et de dix chaises.

Quand Fred a eu un accident hier sur le chantier, on n'a pas su quoi faire...
C'est vraiment trop con !
La Prévention BTP®
100 MINUTES POUR LA VIE
Il suffit de 100 minutes
pour acquérir les bons réflexes
Vous êtes professionnel du BTP, inscrivez-vous dès maintenant aux sessions gratuites* de sensibilisation aux "gestes qui sauvent" organisées par l'OPPBTP avec la Croix-Rouge Française.
OPPBTP
Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
CROIX-ROUGE FRANÇAISE
N° Indigo 0 820 820 220
*Ces sessions de sensibilisation sont gratuites et destinées uniquement aux professionnels du Bâtiment et des Travaux Publics. Plusieurs lieux et dates sont proposés dans chaque département dans la limite des places disponibles. Les inscriptions doivent être réalisées par l'entreprise.
Nos partenaires
SMABTP
PRO BTP

Saisissez l'occasion

Cette opération est une excellente occasion pour préparer vos salariés à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail.

Bâtiment actualité n°16 – 27 septembre 2005

S

SÉCURITÉ 1. Obligation des salariés

« Tout salarié a une obligation de sécurité pour lui et les autres.[1] »
Déjà plusieurs fois interprété par la Cour de cassation dans des affaires pénales, ce principe a été confirmé par la chambre sociale de cette même Cour en matière de droit disciplinaire[2].

La responsabilité des salariés en matière de sécurité est un sujet qui revient souvent dans les débats sur la responsabilité pénale.
La plupart d'entre vous pensent que cette responsabilité n'est jamais retenue par les tribunaux. Le récent arrêt de la Cour de cassation nous donne l'occasion de voir ce qu'il en est exactement.

Ce que disent les textes

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement,[...] il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. »
Le code du travail[1] met bien à la charge des salariés une obligation de sécurité indépendante de toute notion de délégation de pouvoirs, dès lors :
• qu'ils ont reçu des instructions,
• qu'ils ont été formés en matière de sécurité,
• qu'ils sont régulièrement informés des règles à respecter.
Aujourd'hui les entreprises qui respectent leur obligation générale de sécurité en formant et informant leurs salariés en matière de sécurité n'hésitent pas à invoquer ce texte[3].

Ce que dit la jurisprudence pénale

Nous avions déjà commenté trois arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation[4] qui relaxaient des employeurs, voire condamnaient des salariés pour homicide et blessures par imprudence. Dans les trois cas, les salariés étaient hautement qualifiés, expérimentés et formés. Leur formation et leur qualification professionnelle ont permis la relaxe de leur employeur et dans un cas, le salarié a été reconnu responsable pénalement de l'accident causé à des tiers.

Ce que dit la jurisprudence sociale

La Cour de cassation précise[5] que :
• « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail,
• dès lors, **même s'il n'a pas reçu de délégation de pouvoirs, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail.** »
Dans l'affaire qui était jugée, un responsable de service entretien, non-délégataire de pouvoir, avait été licencié pour faute grave. Il n'avait en effet pas prévenu une entreprise intervenante des dangers liés à son intervention sur un clapet anti-retour alors qu'il connaissait les particularités du clapet à l'origine de l'accident. La faute grave est confirmée par la Cour de cassation.

Commentaire

Si c'est la première fois que la Cour de cassation utilise l'article L.230-3 pour justifier une faute grave, elle a toujours considéré le non-respect des règles de sécurité par les salariés comme une faute disciplinaire.
Encore faut-il que les salariés aient été instruits des règles de sécurité à respecter :
• par une formation sécurité appropriée aux risques de l'entreprise,
• par un affichage des consignes de sécurité sur les lieux de travail et/ou dans les véhicules, les locaux d'hébergement de chantier.
En effet, la gravité de la faute est appréciée en fonction de la formation et des possibilités du salarié.
C'est également en fonction de sa formation et de ses possibilités que sera appréciée sa responsabilité pénale dans la survenance d'un accident.
Les employeurs qui forment leurs salariés à la sécurité disposent donc d'arguments juridiques pour les sensibiliser au respect des règles de sécurité et les convaincre de les respecter.

Plus de sécurité pour tous

Plus les salariés sont formés, expérimentés et compétents, plus l'employeur améliore sa sécurité juridique en matière d'accident.

Bâtiment actualité n° 7 - 8 avril 2002

(1) Article L.230-3 du code du travail.
(2) Cass. soc 28 février 2002.
(3) Introduit dans le code du travail par la loi du 31 décembre 1991.
(4) Bâtiment Actualité n° 10 du 22 mai 2000.
(5) Arrêt du 28 février 2002.

S

SÉCURITÉ 2. Non-respect des règles par les salariés

Au cours des nombreuses réunions relatives à l'évaluation des risques professionnels et aux démarches de prévention à instaurer, une question revient souvent : « Je dois mettre en œuvre une démarche de prévention mais que faire si mes salariés ne respectent pas les règles de sécurité ? »

Nous avons déjà évoqué l'obligation de sécurité des salariés[1] et nous allons préciser cette obligation :
• au regard du droit disciplinaire,
• au regard de la responsabilité pénale.

Droit disciplinaire

Le non-respect des règles de sécurité énoncées par l'employeur et diffusées dans l'entreprise est une faute disciplinaire.
La jurisprudence a toujours été constante sur ce point, et le plus souvent cette faute disciplinaire peut être analysée comme une faute grave.
L'employeur qui constate un non-respect des consignes diffusées dispose donc du pouvoir disciplinaire pour contraindre le salarié au respect de ces consignes.
Ce point est rappelé par le nouveau règlement intérieur élaboré par la FFB lequel énonce, dans les articles 3 à 7, les règles générales de sécurité que doit respecter tout salarié de la profession.

Les salariés ont donc bien une obligation de sécurité qui consiste à respecter les consignes qui leur sont données et à utiliser les matériels et protections qui leur sont fournis.
L'employeur peut utiliser les sanctions prévues à l'article 13 du règlement intérieur en les adaptant à la gravité de la faute commise.

Droit pénal

Au titre de l'obligation de sécurité à leur charge, et indépendamment de toute délégation de pouvoirs, les salariés sont pénalement responsables des actes d'imprudence ou de négligence qu'ils commettent en ne respectant pas les règles de sécurité mises en œuvre et diffusées par l'entreprise.

Règles générales de sécurité : exemples

• Obligation de maintenir en place les protections collectives et de signaler tout démontage partiel des protections en place.
• Obligation d'utiliser les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et d'en prendre soin.
• Obligation de rester sobre au travail et possibilité pour l'employeur de soumettre à l'alcootest les salariés occupant certains postes qui sont proposés par le règlement intérieur (liste que l'entreprise peut compléter).
• Interdiction de fumer dans certains lieux de travail (comme les ateliers de menuiserie) où le risque d'incendie est aggravé par la présence de matériaux et de produits inflammables.
• Obligation de respecter les règles de circulation et les balisages de chantier...
• Interdiction d'utiliser des machines, engins, véhicules, dont on n'a pas la charge ou dans un but différent de celui pour lequel ils ont été confiés.

Convaincre les salariés

Le respect des règles de sécurité passe par l'exemple. Il appartient au chef d'entreprise de montrer sa détermination et d'être exemplaire.
Le meilleur moyen de progresser en matière de prévention des risques professionnels est, bien sûr, de réussir à convaincre les salariés du bien-fondé des règles mises en œuvre.
Mais si certains salariés sont réfractaires, l'employeur dispose d'arguments (responsabilité pénale éventuelle) et de moyens (droit disciplinaire) pour obtenir le respect des règles de sécurité.

Bâtiment actualité n° 21 - 9 décembre 2002

(1) Voir « Sécurité : 1. Obligations des salariés ».

S

TÉLÉPHONES PORTABLES *Sur chantier et en atelier*

L'usage des téléphones portables au travail peut être à l'origine d'accidents. Il revient à l'employeur de fixer les règles d'utilisation des portables et de les inclure parmi les consignes de sécurité.

Véhicule

L'usage du téléphone portable (personnel ou professionnel), au volant de son véhicule ou d'un véhicule de service, relève des règles de circulation routière et peut constituer une infraction pénale sanctionnée par une contravention de 2e classe et un retrait de 2 points sur le permis de conduire.

Poste administratif

L'usage de son téléphone portable personnel à un poste administratif relève des règles de discipline au travail et peut donner lieu à sanction disciplinaire s'il est abusif.

Chantier

L'usage de son téléphone portable personnel ou professionnel à un poste de travail sur chantier relève bien sûr des règles de discipline au travail mais aussi des règles de prévention.
En effet, plusieurs accidents graves et mortels, de chute de hauteur notamment, ont eu pour origine l'inattention momentanée du salarié occupé à répondre au plus vite à la sonnerie de son portable.
D'autre part, sur les chantiers où sont présents plusieurs travailleurs, l'effet distractif de la multiplication des sonneries de portables constitue un risque accru d'accident.
Dès lors, l'employeur est en droit de fixer les règles d'usage du téléphone portable et nous vous conseillons donc d'aborder le sujet « utilisation des portables sur chantier » dans la note générale « respect des règles de sécurité sur le chantier ».
Outre le téléphone portable (voir « Règles de sécurité »), voici quelques exemples de sujets pouvant être abordés dans une note rappelant plus particulièrement les règles de sécurité applicables sur les chantiers : alcool (1), tabac (2), utilisation des protections individuelles, respect des protections collectives...

Règles de sécurité

Pour le paragraphe « téléphone portable » vous pouvez adopter la rédaction suivante :
« L'usage des téléphones portables au poste de travail sur chantier a un effet distractif qui crée un sur-risque d'accident, notamment pour les utilisateurs de matériels, les conducteurs de machines, les salariés en phase d'accès à des postes en hauteur, les salariés évoluant en hauteur sous protection individuelle. Cet effet distractif peut être amplifié par le nombre de salariés ayant un téléphone portable sur chantier. En conséquence, les téléphones portables devront être mis en position arrêt pendant les postes de travail sur chantier. »

Bâtiment actualité n° 13 - 7 juillet 2003

(1) Voir rubrique « Alcool au travail ».
(2) Voir rubrique « Fumer au travail ».

T

TESTS *Prévention 1*

Quel est le meilleur moyen pour l'employeur de s'assurer de la capacité d'un opérateur à conduire un engin de chantier ou un appareil de levage en sécurité et d'être en règle de ses obligations réglementaires ?

Faire tester les conducteurs (après formation si nécessaire) par des organismes habilités à leur délivrer un Caces. (voir rubrique « Caces »).

La fourniture de vêtements de protection par l'employeur est-elle obligatoire ?

Oui, pour tous les personnels de chantier. (voir rubrique « Vêtements de travail »)

Les chariots automoteurs à conducteur porté doivent-ils comporter une ceinture de sécurité ?

Oui, depuis le 5 décembre 2002. (voir rubrique « Chariots »).

A partir de quelle date les travailleurs indépendants devront-ils justifier d'une formation adéquate à la conduite des engins de chantier et des appareils de levage ?

A partir du 1er juillet 2003 (voir rubrique « Appareils de levage »).

Quels sont les types d'appareils de levage soumis à la procédure d'autorisation de conduite ?

Tous les appareils de levage : grues à tour, grues mobiles, grues auxiliaires de chargement, PEMP (voir rubrique « Caces »).

Qui doit fournir les équipements de protection individuelle aux intérimaires ?

L'entreprise d'accueil (sauf accord contraire avec l'entreprise de travail temporaire). (Voir rubrique « EPI »).

Quelle est la première cause d'accidents graves et mortels dans la profession ?

Les chutes de hauteur (voir rubrique « Accidents du travail »).

Quel est le seuil de bruit à partir duquel des protecteurs individuels doivent être mis à la disposition des salariés exposés ?

80 dB(A) (voir rubrique « Bruit »).

Bâtiment actualité n° 8 - 22 avril 2003

TEST *Prévention 2*

Quelles précautions prendre aux abords des réseaux aériens ou enterrés sous tension ?

Les entreprises qui vont exécuter des travaux dans une zone comportant des réseaux en exploitation doivent adresser une déclaration d'intention de commencement de travaux (DICT) à chaque exploitant concerné par les travaux. (voir rubrique « DICT »)

Qu'appelle-t-on une « grue auxiliaire » ?

Tous les bras de levage embarqués sur camion, quelles que soient la taille du camion et la capacité du bras de levage. (voir rubrique « Grue auxiliaire»)

Depuis quelle date les employeurs doivent-ils délivrer une autorisation de conduite aux conducteurs de grues auxiliaires ?

Depuis le 5 décembre 2001 et après s'être assurés de :
• leur aptitude médicale ;
• leur connaissance de l'équipement et leur aptitude à le conduire en sécurité ;
• leur connaissance des sites où la grue auxiliaire est susceptible d'évoluer. (voir rubrique « Caces »)

Quels sont les autres types d'équipements de travail soumis à autorisation de conduite ?

• Les nacelles ou PEMP.
• Les grues à tour.
• Les grues mobiles.
• Les engins de terrassement et engins de chantier. (voir rubrique « Caces »)

Quelle était la date butoir pour la mise en conformité des appareils de levage ?

Les engins mobiles et les appareils de levage doivent être en conformité depuis le 5 décembre 2002. (voir rubrique « Appareils de levage »)

Quelles sont les trois principales maladies professionnelles reconnues dans le Bâtiment ?

Les affections péri-articulaires dues aux gestes répétitifs et aux postures inconfortables (tableau 57).
Les affections du rachis lombaire dues aux vibrations (tableau 97).
Les affections du rachis lombaire dues à la manutention de charges lourdes (tableau 98). (voir rubrique « Etat des lieux»)

Quelles précautions prendre pour l'emploi de produits chimiques ?

Respecter les pictogrammes apposés sur les contenants des produits chimiques (solvants, colles, diluants, détergents...), réclamer au fournisseur (vendeur, fabricant, importateur...) la fiche de données de sécurité (FDS) et respecter les consignes portées sur la FDS. (voir rubrique « Risque chimique »)

Le travail isolé est-il interdit ?

OUI : dans certains cas énumérés par des textes réglementaires précis. Et quand il n'est pas interdit, l'employeur doit toujours être en mesure de secourir son salarié dans les meilleurs délais en cas d'accident. (voir rubrique « Travail isolé»)

Les vaccinations sont-elles obligatoires ?

NON : le BTP ne fait l'objet d'aucune réglementation particulière rendant des vaccinations obligatoires, mais les employeurs doivent évaluer les risques biologiques auxquels sont soumis leurs salariés, et suivre les recommandations des médecins dutravail du BTP. (voir rubrique « Vaccination »)

Quand doit-on rédiger un protocole de sécurité ?

Lorsqu'un menuisier reçoit une livraison de bois, un maçon des livraisons de ciment, et tout autre professionnel de bâtiment des livraisons de matériaux. Autrement dit lorsqu'une entreprise « extérieure » effectue des transports et livraisons de matériaux ou marchandises pour le compte d'une entreprise « utilisatrice ». (voir rubrique « Livraison de matériel »)

Bâtiment actualité n° 11 - 10 juin 2003

TEST *Prévention 3*

Vous devez réaliser des travaux à proximité de réseaux aériens ou souterrains (électricité, gaz, eau), quelle formalité accomplir ?

L'entreprise (y compris l'entreprise sous-traitante) qui exécute des travaux dans une zone comportant des réseaux en exploitation doit adresser une DICT (déclaration d'intention de commencement de travaux, Cerfa n° 90-0189) à chaque exploitant concerné par les travaux. (voir rubrique « DICT »)

Quel document spécifique aux appareils de levage a été récemment mis en place ?

Depuis le 1er avril 2005, tous les appareils de levage doivent avoir un carnet de maintenance sur lequel doivent être consignés les remplacements de pièces et les travaux d'entretien. Les vérifications périodiques restent consignées sur le registre de sécurité. (voir rubrique « Appareils de levage »)

Quelle est la périodicité des vérifications générales périodiques d'échafaudages ?

Elles sont :
- Journalières : examen visuel de conservation pour s'assurer que l'échafaudage n'a pas subi de dégradation.
- Trimestrielles : examen approfondi des échafaudages qui restent en place sur les chantiers. (voir rubrique « Echafaudages »)

Quel poste de travail est à l'origine du plus grand nombre d'accidents du travail dans le BTP ?

Le travail à l'échelle. En 2002 : 8 200 accidents avec arrêt, 1 054 invalides, 8 morts. (voir rubrique « Accidents du travail »)

Quelle est la maladie professionnelle la plus fréquente dans le BTP ?

Les TMS (troubles musculo-squelettiques) liés aux manutentions de charges et aux mauvaises postures de travail : 2 789 maladies professionnelles déclarées en 2002 pour un coût de 26 millions d'euros. (voir rubrique « Faute inexcusable »)

Vous recevez des livraisons de bois, de ciment, de panneaux métalliques… Quel document doit alors être établi ?

Un protocole de sécurité qui contient les informations échangées entre l'entreprise de transport et l'entreprise qui accueille la livraison. (voir rubrique « Livraison des matériaux»)

Quelles précautions prendre pour l'emploi de produits chimiques ?

- Respecter les pictogrammes apposés sur les contenants des produits chimiques (solvants, colles, diluants, détergents...),
- réclamer au fournisseur (vendeur, fabricant, importateur...) la fiche de données de sécurité (FDS),
- la communiquer au médecin du travail,
- et voir avec lui les mesures de prévention à mettre en œuvre. (voir rubrique « Risque chimique »)

A partir de quel effectif les installations sanitaires de chantiers sont-elles obligatoires ?

Elles sont obligatoires quel que soit l'effectif et quelle que soit la durée du chantier. (voir rubrique « Hébergement »)

La fourniture de vêtements de protection par l'employeur est-elle obligatoire ?

Oui, pour tous les personnels de chantier. (voir rubrique « EPI »)

Peut-on utiliser des échafaudages sur taquets d'échelles ?

NON c'est interdit, ces échafaudages ne répondent plus aux exigences règlementaires de sécurité. (voir rubrique « Travail en hauteur »)

Maeva-BTP

Identifier et évaluer vos risques professionnels
Une base de référence des situations de travail potentiellement dangereuses.
Des fiches techniques d'aide à la prévention.
Des conseils pour l'élaboration de votre plan d'actions.
Par une succession de questions simples, le logiciel Maeva-BTP vous aide à établir la liste des situations de danger auxquelles les salariés de votre entreprise peuvent être exposés, puis le document unique d'évaluation des risques.
Logiciel disponible auprès de la SEBTP : 01 40 69 53 05
www.sebtp.com

Bâtiment actualité n° 9 - 2 mai 2005

TEST *Santé*

Quels salariés relèvent d'une surveillance médicale spéciale (SMS) ?

Dans le Bâtiment, sont soumis à une SMS les salariés exposés :
• au plomb et ses composés,
• aux peintures et vernis par pulvérisation,
• à l'utilisation d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations,
• au travail dans les égouts,
• aux poussières d'ardoise, d'amiante, de bois, de fer, de silice,
• aux travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie,
• à un niveau de bruit supérieur à 80 décibels.
Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette SMS. Toutefois, des textes spécifiques fixent la fréquence des visites médicales à 6 mois pour certains risques comme : exposition au plomb, peinture ou vernissage par pulvérisation...

Quelles obligations en matière de visite médicale d'embauche ?

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical préalable à l'embauche, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Pour les salariés soumis à une surveillance médicale spéciale, l'examen médical doit obligatoirement avoir lieu avant l'embauchage.

Quand doit-on faire passer une visite médicale de reprise ?

Lors du retour du salarié et au plus tard dans les 8 jours après :
• une absence pour maladie professionnelle,
• une absence de plus de 21 jours pour maladie,
• un congé maternité,
• une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail,
• des absences répétées pour raison de santé.
Attention : pour les absences de moins de 8 jours pour cause d'accident du travail, l'employeur doit informer le médecin du travail qui appréciera l'opportunité d'une visite de reprise.

Est-il possible de prévoir une visite médicale avant le retour effectif du salarié ?

Oui. Lorsque la modification de l'aptitude au travail est prévisible, une visite de « préreprise » peut être organisée pendant l'arrêt de travail.
Attention : seuls le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de la Sécurité sociale ont l'initiative de la demande. La visite de « préreprise » ne remplace pas la visite de reprise puisque l'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Le médecin peut-il prescrire des examens complémentaires ?

Oui. Le médecin peut prescrire des examens complémentaires nécessaires :
• à la détermination de l'aptitude médicale,
• au dépistage des maladies à caractère professionnel.
Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens complémentaires.
En cas de désaccord entre le médecin et l'employeur sur la fréquence et la nature de ces examens complémentaires, le différend est soumis au médecin inspecteur régional du travail qui décide.

Qui a la charge financière des examens complémentaires ?

Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur. Certains services médicaux incluent le coût de ces examens dans la cotisation des entreprises.

Qui paie les frais de transport et le temps nécessités par ces examens ?

Le temps et les frais de transport nécessaires aux examens médicaux prévus par les textes, y compris les examens complémentaires, sont à la charge de l'entreprise.

Le médecin du travail peut-il prononcer l'inaptitude au poste de travail à l'issue d'une seule visite de reprise ?

Non. Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut prononcer l'inaptitude qu'après :
• une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise,
• deux examens médicaux de l'intéressé, espacés de deux semaines, accompagnés le cas échéant, des examens complémentaires.
Attention : la visite de préreprise, lorsqu'elle a lieu, ne peut remplacer un des examens médicaux prévus avant prononcé de l'inaptitude.

Le salarié peut-il refuser de se soumettre aux visites médicales obligatoires ?

Non. En raison du caractère impératif des dispositions légales et réglementaires régissant la médecine du travail, le refus du salarié de se soumettre aux visites médicales obligatoires constitue une faute disciplinaire. Cette faute disciplinaire peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave en cas de refus persistant.
Commentaires : le caractère obligatoire pour les salariés des visites médicales est rappelé à l'article 3 du règlement intérieur de la FFB.

Une entreprise peut-elle changer de service médical interentreprises ?

Oui, en observant certaines règles :
• ne pas avoir d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent,
• respecter les préavis et formalités de démission figurant dans le règlement du service médical notifié à l'entreprise lors de l'adhésion,
• pouvoir adhérer à un autre service médical ayant la compétence BTP dans le même ressort géographique.

Bâtiment actualité n° 17 - 13 octobre 2003

TRAVAIL EN HAUTEUR

1. Protections, formation, précisions

Ce qu'il faut retenir :
• Le travail en hauteur doit être réalisé à partir d'un plan de travail muni de protections contre les chutes de hauteur (garde-corps, lisse intermédiaire, plinthe).
• L'obligation de formation pour les employés qui se servent de cordes, ainsi que pour ceux qui montent ou utilisent des échafaudages est renforcée.
• Des précisions sont apportées sur les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent employer des échelles, escabeaux, marchepieds ou cordes.

Un décret[1] introduit dans le code du travail des dispositions interprofessionnelles[2] :
• sur le travail en hauteur,
• sur l'utilisation des échelles, escabeaux, marchepieds,
• sur l'utilisation des cordes,
• sur le montage et l'utilisation des échafaudages.
Concernant les échelles et les échafaudages, ce décret reprend de nombreuses dispositions préexistantes[3].

Echelles et escabeaux

« Les échelles, escabeaux et marchepieds ne doivent pas être utilisés comme postes de travail[5]. Toutefois le même article précise que « ces équipements peuvent être utilisés :
• en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs,
• ou lorsque l'évaluation du risque de chute a établi que ce risque est faible, et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas de caractère répétitif. »

A noter
Ce nouveau texte est plus souple, mais il responsabilise davantage les employeurs. En effet, pour justifier un travail sur échelles, escabeaux, marchepieds, il faudra pouvoir prouver :
- **l'impossibilité technique** d'utiliser un échafaudage de pied, un échafaudage roulant, une PIR, une PIRL... ;
- ou effectuer un **travail non répétitif** avec un risque de chute faible.
Dans les deux cas, cela suppose que le poste de travail a fait l'**objet d'une évaluation préalable des risques** avant de décider qu'il sera réalisé à l'échelle...
Lorsque l'échelle, l'escabeau, le marchepied sont autorisés comme postes de travail, ils doivent être :
• stables et résistants,
• adaptés au travail à réaliser,
• utilisés de façon à permettre aux travailleurs de disposer à tout moment d'une prise et d'un appui sûrs.
Sur ces équipements de travail, le port de charges doit rester exceptionnel et limité à des charges légères et peu encombrantes.
Pour les échelles fixes et les échelles suspendues, le décret reconduit les dispositions du décret du 8 janvier 1965.

Cordes utilisées comme moyens d'accès ou de positionnement

Les techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes ne doivent pas être utilisées pour constituer un poste de travail.
Une fois ce principe rappelé, le recours temporaire aux travaux sur cordes[6] est autorisé :
• en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs,
• ou lorsque l'évaluation du risque établit que l'installation ou la mise en œuvre d'un équipement collectif est susceptible d'exposer les travailleurs à un risque supérieur à celui résultant de l'utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.

A noter
Avec une telle rédaction, la légitimité du travail sur cordes sera assez évidente sur des opérations en montagne, sur des piles de ponts, sur des remontées mécaniques, dans des silos... et beaucoup moins en ville sur des opérations de ravalement, d'étanchéité de joints de façades ou de reprise de maçonnerie…
Comme pour les échelles, l'employeur devra pouvoir justifier d'une évaluation des risques préalable au choix des cordes comme moyen d'accès ou de positionnement.
Le décret précise les conditions techniques dans lesquelles le travail sur cordes doit se dérouler, et notamment la nécessité :
• d'avoir une corde de travail (constituant un moyen d'accès, de descente et de soutien) et une corde de sécurité équipées d'un système d'arrêt de chute,
• de disposer de points d'ancrage séparés qui ont fait l'objet d'une note de calcul élaborée par le chef d'établissement ou une personne compétente,
• de prévoir l'organisation du travail de façon à ce que le travailleur sur cordes puisse être secouru en cas d'urgence.
Les travailleurs sur cordes doivent recevoir une formation adéquate et spécifique aux modes opératoires et aux procédures de sauvetage.
Des arrêtés pourront préciser les circonstances dans lesquelles l'utilisation d'une deuxième corde rendrait le travail plus dangereux.
Contactez votre comité régional OPPBTP pour avoir des adresses de centres de formation.

Bâtiment actualité n° 16 - 28 septembre 2004

(1) Décret n° 2004-924 du 1er septembre 2004, transposant la directive du 27 juin 2001, JO du 3 septembre 2004. Ce décret relatif à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur, annule 84 articles du décret du 8 janvier 1965 spécifique au BTP.
(2) Articles R.233-13-20 à R.233-13- 37 du code du travail.
(3) Décret du 8 janvier 1965.
(4) Décret du 1er septembre 2004 et recommandation n° 408 de la Cnam adoptée le 10 juin 2004 par les partenaires sociaux du BTP.
(5) Article R.233-13-22 du code du travail.
(6) Article R.233-13-23 du code du travail.

TRAVAIL EN HAUTEUR

2. Echelles, taquets d'échelle, planchers de bois

Certaines pratiques professionnelles sont remises en cause[1], en particulier l'utilisation des échelles et des échafaudages sur taquets d'échelles.
S'ils répondent à l'exigence réglementaire, les planchers de bois peuvent continuer à être utilisés.

Echelles

Rappel : L'échelle n'a jamais été un équipement de travail approprié pour un poste de travail en hauteur.
Aujourd'hui, la réglementation[2] rappelle ce principe et précise que l'échelle peut être utilisée comme poste de travail :
- en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs,
- ou lorsque l'évaluation du risque de chute a établi que ce risque est faible, et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas de caractère répétitif.

En effet, pour justifier un travail sur échelle, escabeau, marchepied, il faudra pouvoir prouver :
- l'impossibilité technique d'utiliser un échafaudage de pied, un échafaudage roulant, une PIR, une PIRL[3],
- ou qu'il s'agit d'un travail non répétitif avec un risque de chute faible.
Dans les deux cas, cela suppose que le poste de travail a fait l'objet d'une **évaluation préalable des risques** avant de décider qu'il sera réalisé à l'échelle...
Des entreprises ont récemment fait l'objet d'arrêt de travaux pour des postes de travail réalisés à l'échelle sans justification.

Echafaudages sur taquets d'échelles

Dès 1981, la Caisse nationale d'assurance maladie conseillait aux entreprises de remplacer les échafaudages sur taquets d'échelles par des matériels plus sûrs[4].
Une autre recommandation de juin 1999 de la Caisse régionale Centre Ouest, particulièrement destinée aux couvreurs creusois, est venue renforcer cette position.
La résistance d'un échafaudage est spécialement liée à la résistance des éléments les plus faibles constituant sa structure et elle est donc particulièrement limitée par les caractéristiques des échelles supports.
Dans le cadre d'un échafaudage traditionnel, ce sont les planchers qui encaissent les surcharges et même en cas de rupture de ceux-ci, la structure de l'échafaudage n'est généralement pas atteinte.
Dans le cas de taquets d'échelles, la plupart des accidents sont liés à la rupture des échelles supports, entraînant la ruine de l'échafaudage.
C'est pourquoi la disparition des échafaudages sur taquets d'échelles, au profit de matériels plus sûrs, était recommandée depuis près de 15 ans.
Aujourd'hui, les échafaudages sur taquets d'échelles ne répondent plus aux exigences minimales de sécurité posées par la réglementation et des entreprises utilisant ces échafaudages ont fait l'objet de procédures d'arrêt de travaux par l'inspection du travail.
En effet, les échelles ne constituent pas des « éléments d'échafaudages d'une solidité et d'une résistance appropriées à leur emploi »[5].

Planchers de bois

Dans certaines configurations d'ouvrages, les planchers vont suivre des angles particuliers difficiles à sécuriser à l'aide d'éléments d'origine. Dans ce cas, des planches de bois peuvent être utilisées pour assurer la continuité des planchers. Il doit s'agir de planches normalisées dont les références en matière d'essais de résistance sont connues. Ces éléments d'information – qui doivent être présents sur le chantier – sont nécessaires pour s'assurer que l'adjonction des planches s'inscrit dans la logique de compatibilité des éléments utilisés et offrent la résistance adéquate.

Attention !
La responsabilité des employeurs est accrue.

Bâtiment actualité n° 21 - 7 décembre 2004

(1) Décret n° 2004-924 du 1er septembre 2004 : transposant la directive du 27 juin 2001 relative aux prescriptions minimales de sécurité applicables en hauteur.
(2) Article R.233-13-22 du code du travail.
(3) PIR : plate-forme individuelle roulante ; PIRL : plate-forme individuelle roulante légère.
(4) Recommandation R.211 du 25 novembre 1981 article 1.
(5) Articles R.233-13-33, R.233-13-34 du code du travail.

TRAVAIL EN HAUTEUR *3. Mesures de prévention*

Les mesures de protection collective doivent être mises en œuvre dès que l'évaluation des risques fait ressortir qu'une chute libre d'une hauteur inférieure à trois mètres peut avoir des conséquences dommageables pour les travailleurs.

Formation des «monteurs» d'échafaudages

Il faut distinguer :
• Les peintres, maçons, menuisiers… qui montent occasionnellement une même famille d'échafaudages couramment utilisés dans l'entreprise : pour ces salariés, une formation courte (par exemple deux jours) sera suffisante.
• Les peintres, maçons, menuisiers qui montent occasionnellement toutes sortes d'échafaudages loués par leur entreprise : pour ces salariés, une formation plus spécialisée sera nécessaire et la formation de quatre jours mise en place par le Syndicat de l'échafaudage correspond à ce besoin.
• Les salariés dont le métier est le montage d'échafaudages : pour ces salariés, le CQP de monteur d'échafaudages est recommandé.
Vous pouvez contacter votre comité régional OPPBTP (pour les formations courtes), le Syndicat de l'échafaudage (pour la formation de quatre jours), votre fédération départementale (pour l'ensemble des formations).

Echafaudages sur taquets d'échelles

Ces échafaudages ne répondent plus aux exigences réglementaires. Les entreprises qui continueraient à utiliser ce type d'échafaudage s'exposent à des arrêts de chantiers, des procès-verbaux et, en cas d'accident, à une reconnaissance de faute civile et de faute pénale aggravées pour manquement délibéré à une obligation de sécurité.

Echelles, escabeaux, marchepieds

Il ne peut être fait appel à ces équipements comme poste de travail que dans deux cas :
• impossibilité technique de recourir à un matériel assurant la protection collective des travailleurs, ou
• trois critères cumulatifs : risque faible + travail de courte durée + caractère non répétitif.
Dans les deux cas, l'entreprise doit pouvoir justifier d'une évaluation préalable des risques sur le poste de travail réalisé avec ces équipements.

Garde-corps

Ils doivent être :
• rigides et d'une résistance appropriée (ce qui exclut les garde-corps en filets),
• placés à une hauteur comprise entre 1 m et 1,10 m avec une main courante, une plinthe de butée de 10 à 15 cm selon la hauteur du garde-corps et une lisse intermédiaire.

Recueils souples

Si on ne peut pas mettre en œuvre des garde-corps réglementaires, des recueils souples doivent être installés et positionnés de façon à éviter une chute de plus de trois mètres (et non de plus de six mètres comme auparavant).

Recueils rigides

Les recueils souples sont privilégiés (le décret du 1er septembre 2004 ne fait pas état des recueils rigides) mais les articles 156 et 157 du décret du 8 janvier 1965 n'ont pas été abrogés : cela signifie que les recueils rigides utilisés pour les travaux de toiture ont toujours une légitimité réglementaire.

La sécurité ça coûte !

Savez-vous combien ont coûté les AT/MP aux entreprises en 2003 ?
780 millions d'euros ! C'est le montant des indemnités et capitaux versés aux victimes d'AT/MP et remboursés par les entreprises à la Sécurité sociale via les cotisations d'accidents du travail.
Et si on additionnait ?
Près de 7 millions de journées de travail perdues + 780 millions d'euros d'indemnités versées…

Bâtiment actualité n°6 - 26 mars 2005

TRAVAIL ISOLÉ *Règles de sécurité*

Le travail isolé est-il autorisé, déconseillé, interdit ?

Le travail isolé est interdit

Dans nos professions, par des dispositions réglementaires :
• lorsque la protection d'un travailleur ne peut-être assurée que par un système d'arrêt de chute[1],
• lorsqu'un conducteur de camion doit effectuer une manœuvre de recul dans des conditions de visibilité insuffisante[2],
• lorsque des travailleurs sont exposés à des risques de noyade[3],
• dans certains cas de manutention de charges à l'aide d'un appareil de levage[4],
• lorsqu'un travailleur se trouve en galerie souterraine ou dans un puits[5],
• lorsque des travailleurs non avertis des risques électriques sont amenés à travailler (maçonnerie, peinture par exemple) dans des locaux où sont mis en œuvre des courants électriques[6],
• lorsqu'il est fait usage d'explosifs[7].

Quand le travail isolé n'est pas interdit

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour qu'un travailleur isolé puisse toujours être secouru dans les plus brefs délais en cas d'accident[8].
Les mesures nécessaires pour que les postes de travail isolé bénéficient d'une surveillance directe ou indirecte ont fait l'objet de la recommandation 252[9].
Il s'agit en fait de mettre à disposition des travailleurs des Dati (voir encadré) assurant leur liaison avec :
• un autre travailleur ou une autre équipe,
• un local occupé en permanence,
• un poste de soins du chantier,
• tout service public spécialisé (pompiers, Samu).

Dans quels cas ?

Il n'est pas possible de donner une liste exhaustive des postes isolés car dans la profession, la notion d'isolement peut concerner un travailleur seul sur son lieu de travail, mais aussi un travailleur momentanément isolé de son équipe habituelle.
On citera toutefois à titre d'exemple :
• un métallier ou un menuisier travaillant seul en atelier,
• un peintre ou un plombier travaillant seul dans un local inoccupé,
• un salarié seul représentant de son entreprise sur un chantier et non intégré à une équipe de travail.

Dans le cadre de leur obligation générale de sécurité, les employeurs doivent donc, pour chaque chantier, s'interroger sur le travail isolé et chercher le meilleur moyen pour que leurs travailleurs isolés soient secourus sans délais en cas d'accident.
Cette interrogation qui relève de la démarche d'évaluation des risques, doit être faite avec le médecin du travail et être formalisée dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail[10].

Quelques conseils
• Avant de laisser un salarié partir en poste isolé, s'assurer que les moyens dont il dispose pour être secouru ont été vus avec lui et sont adaptés au poste concerné.
• Prévoir de faire suivre une formation de secouriste du travail aux travailleurs isolés : ils paniqueront moins en cas d'accident et attendront plus sereinement les secours.

Quelques accidents mortels de travailleurs isolés qui auraient pu être évités

• Un salarié chute et tombe face dans une flaque d'eau : il meurt noyé alors que sa chute n'avait pas de conséquences graves ;
• Un peintre fait un malaise cardiaque en début d'après-midi : il est retrouvé mort en fin d'après-midi par le client rentrant chez lui ; il aurait pu être secouru à bref délai.

Environ 5 % des salariés du Bâtiment occupent des postes de travailleurs isolés

Quel DATI ?*

• DATI avec phonie ?
• DATI sans phonie ?
• Capteur d'immobilité ?
Consultez votre médecin du travail, l'OPPBTP, la Cram.
* Dispositifs d'alarme pour travailleurs isolés.

Bâtiment actualité n° 5 - 8 mars 2005

(1) Article R.233-13-20 du code du travail.
(2) Article 20 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965.
(3) Article 226 modifié du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965.
(4) Article R.233-13-8 du code du travail.
(5) Article 91 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965.
(6) Articles 25, 49-II, 50-III, 51, 52-1, 53-V du décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988 modifié.
(7) Articles 5, 19, 21 et 22 du décret n° 87-231 du 27 mars 1987.
(8) Articles 229 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965, articles L.230-2 et R.241-40 du code du travail.
(9) Adoptée le 13 juin 1984 par les partenaires sociaux du CTN-BTP.
(10) Article R.241-40 du code du travail.

T

VACCINATIONS *Des gestes utiles !*

La vaccination est un geste classique de prévention.
Le BTP ne fait pas l'objet d'une réglementation spécifique listant des postes soumis à des vaccinations obligatoires.
Cependant, les vaccinations recommandées dans le cadre de la maîtrise du risque biologique environnemental relèvent de l'obligation générale de sécurité du chef d'entreprise envers ses salariés.

L'employeur

L'employeur, conseillé par le médecin du travail de l'entreprise, doit procéder à l'évaluation du risque biologique auquel sont exposés ses salariés[1].
Sur la base de cette évaluation, il identifie les salariés exposés et met en place les protections collectives et individuelles appropriées.
La vaccination est une des mesures de prévention individuelle du risque biologique et, sur avis du médecin du travail, l'employeur doit proposer les vaccinations adaptées aux travailleurs non immunisés.

Le médecin du travail

Le médecin du travail est compétent pour effectuer les vaccinations liées à l'exercice de la profession du salarié. Il en assume pleinement la responsabilité technique.
Lorsque la vaccination est réalisée par le médecin du travail :
• l'accord de principe préalable du chef d'entreprise est nécessaire,
• le salarié est volontaire,
• l'acte médical est signé et porté sur une carte de vaccination,
• lorsque le coût de la vaccination n'est pas compris dans la cotisation d'adhésion de l'entreprise au service médical, elle est facturée à l'employeur au titre des examens complémentaires.

Le salarié

Le salarié, informé de la nécessité de la vaccination, reste libre du choix du médecin vaccinateur.
Il peut, de ce fait, refuser l'intervention du médecin du travail pour cet acte préventif, même s'il est lié aux risques professionnels.
Dans ce cas, le salarié fait son affaire de la vaccination incluse dans les mesures de prévention arrêtées par l'entreprise sur les conseils du médecin du travail, et justifie auprès de son employeur de la réalité de la vaccination requise.

Vaccinations courantes dans le BTP

Les médecins du travail du BTP recommandent de vacciner :
• Tous les salariés du BTP contre le tétanos.
• Tous les égoutiers, agents d'entretien des eaux usées contre l'hépatite A et la leptospirose.
Pour les autres salariés, contactez le médecin du travail de l'entreprise.

Batiment actualité n°3 - 7 février 2006

(1) Articles R.231-60 à R.231-65-3 du code du travail.

VÉHICULES DE SERVICE *Aménagement intérieur*

Les Cram exigent que les entreprises du BTP mettent en place, dans les véhicules utilitaires, un dispositif de séparation entre le conducteur et le reste de l'habitacle afin d'éviter les projections d'objets en cas d'arrêt brutal.

Vous êtes nombreux à regretter que les véhicules utilitaires ne soient pas équipés en série de ces dispositifs et certains souhaitent une intervention de la profession pour obtenir cet équipement.

Pas de réglementation

A ce jour, aucune réglementation n'impose la mise en place d'un dispositif de séparation entre le conducteur et le reste de l'habitacle ; et si les Cram demandent, voire imposent par voie d'injonction, une séparation complète, c'est **en raison de la nature des matériels transportés par les entreprises du BTP**.
En effet, le transport de pelles, de perceuses, de marteaux-piqueurs présente plus de risques en cas d'arrêt brutal que le transport de fleurs, de pain ou de ballots de linge, et les Cram n'ont donc pas la même exigence pour les fleuristes, les boulangers ou les entreprises du textile.

Évaluation des risques

Dans la mesure où l'équipement intérieur des véhicules utilitaires ne relève pas d'une réglementation mais dépend des matériaux transportés et de l'évaluation des risques de l'entreprise utilisatrice, les constructeurs automobiles ne peuvent pas produire des véhicules utilitaires de série avec des équipements spécifiques à quelques familles professionnelles.
Ils produisent donc des véhicules utilitaires avec un habitacle aménageable en fonction des besoins.

Conseil :
Actuellement, l'essentiel du surcoût subi par les entreprises du Bâtiment étant lié à l'immobilisation du véhicule pendant la pose du dispositif de séparation, nous vous conseillons de le commander lors de l'achat du véhicule.

Bâtiment actualité n° 4 - 24 février 2004

VÉRIFICATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Périodicité et enregistrement

Selon leur nature, les équipements de travail font l'objet de vérifications plus ou moins fréquentes. Pour en savoir plus.

Les obligations de vérification

• **Les équipements de travail** doivent être installés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs(1).
• **Les équipements de protection individuelle (EPI)** doivent faire l'objet d'un contrôle visuel à chaque utilisation(2) et certains d'entre eux – appareils respiratoires, systèmes de protection contre les chutes de hauteur – font l'objet de contrôles périodiques formalisés.
• **Les installations électriques** doivent être vérifiées lors de leur mise en service et font ensuite l'objet de vérifications périodiques(3).

Les vérifications générales périodiques

Elles ont pour objet de déceler en temps utile toute détérioration susceptible de créer des dangers pour la santé des travailleurs.
Elles comportent un essai de fonctionnement et la vérification du bon état de conservation.
Le chef d'entreprise peut faire exécuter les vérifications :
• par une personne compétente de l'entreprise,
• par un salarié du constructeur,
• par un salarié d'un organisme de prévention privé.
Ces personnes doivent avoir la compétence dans le domaine des risques concernés, l'expérience et la pratique habituelle des vérifications et la connaissance des dispositions réglementaires ; leurs coordonnées doivent figurer sur une liste tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.
Pour les vérifications électriques, les coordonnées de la personne compétente doivent être communiquées au directeur régional du travail(4).

Le registre de sécurité

Toutes les entreprises doivent tenir un registre de sécurité sur lequel sont mentionnés :
• chaque vérification réglementaire avec sa date et sa nature,
• les résultats des essais, contrôles et épreuves,
• l'identité et les coordonnées des personnes et organismes qui ont effectué les contrôles(5).
Le registre et les rapports de vérifications périodiques doivent être tenus à la disposition :
• des inspecteurs du travail,
• des agents des services de prévention des Cram,
• du médecin du travail,
• et, éventuellement, des délégués du personnel et du CHSCT.
Les résultats des contrôles et vérifications périodiques doivent être conservés pendant 5 ans.

• La vérification doit être réalisée par un organisme agréé par le ministre du Travail uniquement lorsqu'elle est demandée par mise en demeure de l'inspection du travail (article L.233-5-2 du code du travail). **www.travail.gouv.fr**

• Pour toutes précisions concernant le contenu de ces vérifications, et pour tous autres équipements, vous pouvez vous reporter au manuel OPPBTP n° 285 F 99.
Code commande : A1 B 08 99
Principales vérifications dans le BTP.

• Vous pouvez vous procurer les registres de sécurité auprès de la SEBTP.
Tél. : 01 40 69 53 17
Fax : 01 47 23 54 16
www.sebtp.com

Bâtiment actualité n° 5 - 9 mars 2004

(1) Article L 233-5-1 du code du travail.
(2) R.233-1 du code du travail.
(3) Décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988 modifié.
(4) Arrêté du 10 octobre 2000.
(5) Article L.620-6 du code du travail et article 22 modifié du décret du 8 janvier 1965.

Objet de la vérification	*Périodicité*
Accessoires de levage	**Annuelle**
Appareils de levage (grues, nacelles)	**Semestrielle**
Chariot automoteur à conducteur porté	**Semestrielle**
Engins de chantier (pelles, chargeuses, niveleuses…)	**Annuelle**
Echafaudage fixe ou mobile, échafaudage volant manuel	**Trimestrielle**
Echafaudage motorisé	**Semestrielle**
EPI (appareils respiratoires, Système anti-chute…)	**Annuelle**
Extincteurs	**Trimestrielle** (présence, emplacement, visibilité) **Semestrielle** (exercice de maniement) **Annuelle** (aptitude à remplir la fonction, maintien de la conformité)
Installations électriques de chantier	**Annuelle**

VÉRIFICATIONS DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES

Étendue et périodicité

L'administration s'apprête à transposer un décret[1] relatif à la protection des travailleurs contre les risques électriques. Ces dispositions concernant les entreprises[2] et les maîtres d'ouvrage[3].

Cette transposition impacte peu les dispositions précédemment applicables aux entreprises.

Surveillance des installations électriques

Une surveillance des installations électriques doit être assurée.
Cette surveillance doit être aussi fréquente que nécessaire, et doit permettre de supprimer, dans les meilleurs délais, les anomalies constatées.
Les conditions d'organisation de cette surveillance sont portées à la connaissance des salariés.
Les salariés doivent être incités, par note de service par exemple, à signaler les défectuosités et anomalies constatées dans l'état apparent du matériel électrique ou dans le fonctionnement de celui-ci.
La surveillance concerne notamment :
• la continuité et le bon état des conducteurs de protection,
• le maintien du calibre des fusibles et du réglage des disjoncteurs,
• le contrôle de l'état de propreté de certains matériels électriques en fonction du risque d'échauffement dangereux par accumulation de poussières.

Les vérifications

Indépendamment de l'obligation générale de surveillance, les installations électriques des lieux de travail doivent faire l'objet de vérifications initiales et de vérifications périodiques. Elles peuvent également être vérifiées sur mise en demeure de l'inspecteur du travail.
Ces vérifications donnent lieu à des rapports dont le contenu est défini par voie réglementaire.
Ces rapports sont conservés par l'employeur et consignés dans un dossier qui est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.
Le chef d'établissement doit accompagner (ou faire accompagner par une personne connaissant l'emplacement, les caractéristiques et les risques des installations) le vérificateur, et lui fournir tous les éléments d'information nécessaires.
Un arrêté de 2000[4] :
- **rappelle l'obje**t et l'étendue des vérifications,
- **fixe de nouvelles règles** pour la périodicité des vérifications,
- **précise le contenu** des rapports relatifs aux vérifications.
Des annexes techniques accompagnent cet arrêté et :
- donnent des précisions sur les méthodes à utiliser,
- déterminent la présentation, la structure et le contenu des rapports de chaque vérification,
- listent les informations que doit fournir le chef d'établissement.

La vérification initiale

Réalisée lors de la mise en service ou après modification de structure des installations électriques de l'établissement, elle a pour objet de vérifier la conformité de ces installations aux prescriptions et normes applicables à partir de documents (notes de calculs, plans et schémas, notices, attestations de conformités), examens sur site, essais et mesurages.

Rappel

Les installations de chantier ne sont jamais identiques d'un chantier à l'autre même si certains éléments sont réutilisés, tels les câbles, armoires, coffrets, baraquements à l'usage des travailleurs. L'installation électrique de chaque nouveau chantier doit donc faire l'objet d'une vérification initiale lors de sa mise en service[5].
Les vérifications initiales sont pratiquées par une personne ou un organisme agréé, choisi par l'employeur sur une liste fixée par arrêté.

Les vérifications périodiques

Elles ont pour objet :
- **la vérification du maintien en état** de conformité des installations,
- **l'examen de toute modification**, autre que de structure, en vue de vérifier la conformité des parties d'installations modifiées,
- l'examen de l'incidence, le cas échéant, d'une modification d'affectation de locaux ou emplacements. La périodicité des vérifications périodiques est fixée à 1 an (point de départ : date de la vérification initiale).
Toutefois, le délai entre deux vérifications périodiques peut être porté à 2 ans par le chef d'établissement, si le rapport précédent ne présente aucune observation ou si, avant l'échéance, le chef d'établissement a fait réaliser les travaux de mise en conformité de nature à répondre aux observations contenues dans le rapport de vérification.
Les vérifications périodiques sont effectuées par des personnes appartenant ou non à l'établissement et possédant une connaissance approfondie dans le domaine de la prévention des risques dus à l'électricité.

Les vérifications sur mise en demeure

Elles ont pour objet, sur prescription de l'inspecteur du travail, d'examiner la conformité des installations ou d'une partie des installations.
Elles sont conduites comme des vérifications initiales et réalisées obligatoirement par une personne ou un organisme agréé.
L'employeur justifie qu'il a saisi l'organisme agréé **dans les 15 jours** suivant la demande de vérification, et transmet les résultats du contrôle à l'inspecteur du travail **dans les 10 jours** qui suivent la réception du contrôle.

Bâtiment actualité n° 9 - 2 mai 2006

(1) Décret du 14 novembre 1988
(2) Code du travail, articles R.232-12-30 à R.232-12-49
(3) Code du travail, articles R.235-3-5-1 à R.235-3-5-15
(4) Arrêté du 10 octobre 2000, JO du 17 octobre 2000
(5) Circulaire ministérielle DRT n°89-2 du 6 février 1989 modifiée par circulaire du 29 juillet 1994

VÊTEMENTS DE PROTECTION *Fourniture et port*

Les inspecteurs du travail sont particulièrement vigilants en ce qui concerne les conditions de travail sur chantier et dans les ateliers. Dans plusieurs départements, des observations ont été faites, notamment sur la fourniture et le port des vêtements de travail et des vêtements de protection.

Ce que disent les textes[1]

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs qui sont affectés à des travaux salissants ou insalubres des vêtements de travail appropriés.
L'employeur doit également mettre à la disposition des travailleurs exposés à des risques de nature à porter atteinte à leur santé ou leur sécurité des équipements de protection individuelle.
Lorsque les risques d'atteinte à la santé sont liés à l'exposition au froid et aux intempéries sur les lieux de travail, l'employeur doit fournir des vêtements de protection appropriés (chauds et imperméables).
Lorsque les risques d'atteinte à la santé sont des risques physiques, l'employeur doit fournir des vêtements de protection appropriés à ces risques physiques.
Le choix appartient à l'employeur et relève de sa responsabilité. Il doit être fait après évaluation des risques.
Les vêtements de travail et les vêtements de protection sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires[2].

L'application des textes dans le BTP

Il est difficile de prétendre que les salariés affectés à des postes de travail sur chantier ne sont pas exposés à la fois aux salissures, au froid, à la pluie, aux risques physiques mineurs (chocs, coupures, brûlures, happements par une machine, projections de produits chimiques liquides).
La seule fourniture de vêtements de travail protégeant seulement contre les salissures et l'insalubrité pourra paraître insuffisante.
Nous conseillons donc aux entreprises de fournir selon les cas :
• Des vêtements de **protection courants** protégeant des salissures et des risques physiques mineurs aux salariés qui circulent sur les chantiers et ne sont pas exposés au froid ou aux intempéries.
Ces vêtements doivent porter le marquage CE et préciser qu'ils sont un EPI de niveau 1 (protection contre les risques mineurs).
• Des vêtements de **protection contre les intempéries** (en sus des vêtements de protection courants) protégeant du froid et de la pluie, aux salariés exposés au froid ou aux intempéries.
Ces vêtements doivent porter le marquage CE et préciser par un pictogramme approprié qu'ils protègent contre la pluie ou le froid et qu'ils sont un EPI de niveau 1.
• Des vêtements de **protection pour des risques physiques ou chimiques** particuliers protégeant des expositions aux poussières et aux produits chimiques, ou des lésions que peuvent provoquer certaines postures de travail (exemple : le pantalon « Hygrovet » qui réduit le risque d'hygroma du genou des carreleurs, couvreurs...), aux salariés exposés à ces risques.
Ces vêtements doivent porter le marquage CE et préciser par un pictogramme approprié qu'ils protègent contre la pluie ou le froid et qu'ils sont un EPI de niveau 2 ou 3.

A savoir

Les vêtements de travail et les vêtements de protection sont des EPI et ne constituent pas des avantages en nature[3].
Leur fourniture ne peut donc donner lieu à cotisations sociales y compris pour les entreprises ayant opté pour l'abattement de 10 %.
Le choix appartient à l'employeur et relève de sa responsabilité. Il doit être fait après évaluation des risques.

Les définitions

• Les vêtements de travail sont spécifiquement identifiés par les textes réglementaires et doivent protéger contre les salissures et l'insalubrité.
• Les vêtements de protection sont des vêtements spécifiques protégeant contre des risques physiques et/ou chimiques.
• Ces vêtements relèvent de la catégorie des EPI (équipements de protection individuelle), et doivent répondre à des exigences précises de marquage (marquage CE) et d'information (niveau de performance et nature de la protection).

Bâtiment actualité n° 5 - 10 mars 2003

(1) Articles R.233-1 et R.233-42 du code du travail et article 16 du décret du 6 mai 1995 modifié.
(2) Article R.233-42 du code du travail.
(3) Article R.233-1

VIBRATIONS MÉCANIQUES

Evaluer et réduire le risque

Les TMS, ou troubles musculo-squelettiques, résultent d'un déséquilibre entre les capacités fonctionnelles des personnes et les sollicitations qui apparaissent dans un contexte de travail. Ces affections se manifestent par des douleurs et une gêne pouvant entraîner un handicap sérieux dans la vie professionnelle et dans la vie privée.

Les conséquences des vibrations mécaniques

• **Transmises aux mains et aux bras,** elles entraînent des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires, des troubles neurologiques ou musculaires.
• **Transmises à l'ensemble du corps,** elles entraînent des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.
Un nouveau texte réglementaire renforce les obligations des employeurs en matière de limitation de l'exposition de leurs salariés aux vibrations(1).

Comment agir ?

Dès à présent, l'employeur doit évaluer et réduire le risque d'exposition aux vibrations mécaniques en prenant en compte :
• les renseignements sur les émissions vibratoires fournis par les fabricants,
• le type et la durée d'exposition,
• l'existence d'équipements de travail permettant de réduire les niveaux d'exposition aux vibrations mécaniques, et susceptibles d'être utilisés en remplacement.
Les valeurs limites d'exposition journalière (période de référence de huit heures) déclenchant l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre une démarche de prévention en liaison avec le médecin du travail qui suit les salariés de l'entreprise sont :
• 2,5 m/s^2 pour les vibrations transmises aux mains et aux bras,
• 0,5 m/s^2 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.
Des arrêtés restent à paraître. Si vous devez, dans les semaines et les mois qui viennent, faire l'acquisition de machines portatives, d'engins, d'outils vibrants (voir encadré)… veillez à acquérir les équipements ayant les émissions vibratoires les plus basses !

Situations exposant aux vibrations

• Conduite d'engins, de camions.
• Utilisation de marteau-piqueur, perceuse, tronçonneuse bois et fer, aiguille vibrante, polisseuse, clé à choc, visseuse, meuleuse, ponceuse vibrante, riveur, grignoteuse, burineur, débroussailleuse, écorceuse, plaques vibrantes ; engins à conducteur non porté…

Bâtiment actualité n° 15 - 13 septembre 2005

(1) Décret n° 2005-746 du 4 juillet 2005.

VRD PRÉALABLES *Test*

Ce qu'il faut savoir avant toute intervention d'entreprises.

Chantiers de plus de 760000 euros.

Y a-t-il des obligations formalisées ?
OUI. Le code du travail réglemente les VRD préalables[1] et fixe les responsabilités de leur mise en œuvre.

Que recouvre l'appellation VRD ?
Une desserte en voirie, un raccordement à un réseau d'eau potable, un raccordement à un réseau d'électricité, une évacuation des matières usées.

Qui a la charge d'assurer les VRD préalables ?
Le maître d'ouvrage sous peine de sanctions pénales[2] : amende de 22500 € portée à 45000 € en cas de récidive + arrêt du chantier.

Quelles doivent être les caractéristiques de la desserte en voirie ?
Permettre aux véhicules et aux piétons de pénétrer sur le chantier.
Permettre aux piétons d'accéder aux zones de travail et aux zones où sont situées les installations de chantier.
Être constamment praticables ; à cet effet, les eaux pluviales doivent être drainées et évacuées. Être convenablement éclairées.

Quel objectif pour le raccordement au réseau d'eau potable ?
Permettre une alimentation suffisante des divers points d'eau prévus dans les locaux du personnel.

Quelle puissance pour le raccordement à un réseau d'électricité ?
Permettre de disposer d'une puissance suffisante pour alimenter les divers équipements et installations prévus dans les locaux destinés au personnel.

Quelle réglementation s'applique à l'évacuation des matières usées ?
Celle des règlements sanitaires en vigueur.

Que faire si le maître d'ouvrage ne remplit pas ses obligations en matière de VRD ?
Il n'est pas toujours facile pour une entreprise d'interpeller son maître d'ouvrage parce que les accès du chantier ne sont pas sécurisés, parce que les voiries ne sont plus praticables.
La solution est d'alerter le délégué sécurité de l'OPPBTP et/ou l'ingénieur BTP de la Cram ; ces organismes ont les moyens d'interpeller le maître d'ouvrage et de le mettre en face de ses responsabilités. Et si les manquements persistent, l'OPPBTP et la Cram alerteront les services de l'inspection du travail qui, seule, détient le pouvoir de contraindre le maître d'ouvrage.

Chantiers de moins de 760000 euros.

Sur les chantiers de moins de 760000 € soumis à coordination SPS, le coordonnateur doit définir les sujétions afférentes :
- aux accès provisoires,
- aux installations de chantier,
- aux installations électriques,

et mentionner dans les différentes pièces écrites leur répartition entre les différents corps d'état qui auront à intervenir.
Cette obligation est sous la responsabilité du maître d'ouvrage[3].

Attention :
L'obligation réglementaire n'impose pas au maître d'ouvrage une puissance électrique minimum pour alimenter les grues et autres équipements de travail du chantier.

Bâtiment actualité n° 19 - 10 novembre 2003

(1) Articles L.235-16 et R.238-40 à R.238-45 du code du travail.
(2) L.263-9 du code du travail.
(3) Article R.238-18 du code du travail

SITES UTILES

ACOSS
Agence centrale des organismes
de Sécurité sociale
Caisse nationale des Urssaf
www.urssaf.fr

AGIRC
Association générale des institutions
de retraite des cadres
www.agirc.fr

ARRCO
Association pour le régime
de retraite complémentaire des salariés
www.arrco.fr

CANAM
Caisse nationale d'assurance maladie
des professions indépendantes
www.canam.fr

CANCAVA
Caisse autonome nationale
de compensation de l'assurance
vieillesse artisanale
www.cancava.fr

CGPME
Confédération générale des petites
et moyennes entreprises
www.cgpme.org

CNAM
Caisse nationale d'assurance maladie
www.ameli.fr

CNAV
Caisse nationale d'assurance
vieillesse des travailleurs salariés
www.cnav.fr

CNPP
Centre national de prévention
et de protection
www.cnpp.com

CNSBTP
Caisse nationale de surcompensation du
Bâtiment et des travaux publics
de France
www.cnsbtp.fr

CTIP
Centre technique des institutions
de prévoyance
www.ctip.asso.fr

FFB
Fédération française du Bâtiment
www.ffbatiment.fr

FFSA
Fédération française des sociétés
d'assurances
www.ffsa.fr

INRS
Institut national de recherche
et de sécurité
www.inrs.fr

MEDEF
Mouvement des entreprises de France
www.medef.fr

OPPBTP
Organisme professionnel de prévention
du Bâtiment et des travaux publics
www.oppbtp.fr

ORGANIC
Caisse de compensation
de l'organisation autonome nationale
de l'industrie et du commerce
www.organic.fr

SEBTP
Société d'édition du Bâtiment
et des travaux publics
www.sebtp.com

UIC
Union des industries chimiques
www.uic.fr

UNEDIC
Organisme gestionnaire de l'assurance
chômage, représentant les Assédic
et le GARP en région parisienne
www.assedic.fr

Sites des organismes habilitateurs
Risque chimique
www.apave.com
www.bureauveritas.com
www.fr.sgs.com
www.socotec.fr
www.dnv.fr

Autres infos pratiques
www.legifrance.fr
www.travail.gouv.fr
www.meteofrance.com
www.dictplus.fr